

ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛИСТИЧЕСКОЙ ЗАКОННОСТИ

21|88



ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛИСТИЧЕСКОЙ ЗАКОННОСТИ

Республиканский
межведомственный
научный
сборник

Основан в 1976 г.

ВЫПУСК 21

код экземпляра

302511



Национальна юридична академія
України імені Ярослава Мудрого

**ФУНДАМЕНТАЛЬНА
БІБЛІОТЕКА**

ХАРЬКОВ

ИЗДАТЕЛЬСТВО ПРИ ХАРЬКОВСКОМ
ГОСУДАРСТВЕННОМ УНИВЕРСИТЕТЕ
ИЗДАТЕЛЬСКОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ
«ВИЩА ШКОЛА»

1988

В сборнике исследуются актуальные проблемы советского трудового права, связанные, в частности, с повышением роли человеческого фактора на производстве, содержанием субъективного права на труд в СССР, гарантиями реализации права рабочих и служащих на критику, понятием и юридической природой продвижения рабочих и служащих, особенностями расторжения трудового договора в условиях конкурсного приема на работу, правовым регулированием труда женщины, имеющих детей, переводом на другую работу при бригадной форме организации труда и т. п. Публикуются также статьи молодых ученых по различным вопросам советского права. Для преподавателей, научных работников, специалистов.

Редакционная коллегия: д-р юрид. наук, проф. *В. Я. Тацкий* (отв. ред.), д-р юрид. наук, проф. *М. И. Бару* (зам. отв. ред.), д-р юрид. наук, проф. *Ю. М. Грошевой* (отв. секр.), д-р юрид. наук, проф. *М. И. Балсанов*, д-р юрид. наук, проф. *В. М. Горшенев*, канд. юрид. наук, доц. *Л. Я. Носко*, д-р юрид. наук, проф. *Р. С. Павловский*, д-р юрид. наук, проф. *И. Е. Середа*, д-р юрид. наук, проф. *Н. Н. Страхов*, канд. юрид. наук, доц. *В. В. Штерн*

Ответственный за выпуск д-р юрид. наук, проф. *М. И. Бару*

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

Редакция общественно-политической литературы
Зав. редакцией *Л. Н. Авраменко*

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР И НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

В условиях происходящей в стране перестройки с особой остротой встала задача активизации человеческого фактора. На январском (1987 г.) Пленуме ЦК КПСС говорилось: «Первостепенное значение имеют развитие демократии на производстве, последовательное внедрение подлинно самоуправленческих начал в работу трудовых коллективов «...» Важнейшая практическая задача — создать такие условия, внедрить такие формы организации производства, которые позволят каждому трудящемуся чувствовать себя подлинным хозяином предприятия» [4, с. 26].

Активизация человеческого фактора предполагает не только соблюдение законных прав и интересов работников, но и дальнейшее их развитие. Об этом свидетельствует Закон СССР о государственном предприятии (объединении). Нормы трудового права вместе с нормами хозяйственного права призваны способствовать реализации данного акта.

О значении трудового права в условиях научно-технического прогресса существуют различные мнения. Так, С. А. Иванов полагает, что ранее эти вопросы находились на втором плане, а ныне выдвигаются на первый. Он пишет: «По моему глубокому убеждению, основное социальное назначение права в том и состоит, чтобы охранять на производстве жизнь, здоровье и трудоспособность человека, его физические и моральные силы» [10, с. 29]. Отсюда можно заключить, что все нормы трудового права — и централизованные, и локальные — ограничиваются только институтом охраны труда. Между тем очевидно, что научно-технический прогресс предъявляет повышенные требования к интеллектуальной стороне труда, трудовой дисциплине, ответственности, а значит — к росту производительности труда и совершенствованию принципа оплаты по труду. Особое значение приобретает также качество производимой продукции. Эти вопросы решаются с применением норм трудового права, в связи с чем нет никаких оснований недооценивать последние.

В литературе встречаются и противоположные утверждения — недооценка роли институтов трудового права, которые регламентируют гарантии работников в процессе труда. Например, М. Завицкий (ЧССР) полагает, что «защитная функция трудового права совсем не бесспорна» [9, с. 64]. Думается, что отрицание значения защитной функции трудового права может повлечь неблагоприятные последствия. Когда В. И. Ленин на IV сессии ВЦИК РСФСР в 1922 г. назвал трудовой кодекс громадным завоеванием Советской власти, он, конечно, имел в виду гарантии для трудящихся [2, т. 45, с. 246]. Следовательно, крайние позиции в оценке

норм, охраняющих труд, одинаково опасны и способны лишь ослабить такую важную часть правовой надстройки, как трудовое право. Говоря о задачах нашего законодательства, в частности трудового, М. С. Горбачев отмечал, что оно «должно еще активнее помогать внедрению экономических методов управления, действенному контролю за мерой труда и потребления, проведению в жизнь принципов социальной справедливости» [3, с. 61].

Динамизм права, в первую очередь трудового, предопределен поступательным развитием научно-технического прогресса, который затронул не только его содержание, но и форму. Речь идет о системе, методе, соотношении, во-первых, централизованного и локального регулирования трудовых отношений; во-вторых, императивных и диспозитивных норм; в-третьих, правовых и иных социальных норм. Словом, все аспекты формы права, как и его содержания, испытывают воздействие научно-технического прогресса. Стабильность правовых норм в смысле неуклонного соблюдения и динамизм этих норм в смысле их корректировки и обновления не исключают, а дополняют друг друга. И чем дальше, тем больше будут возрастать их темпы по сравнению с законодательством 20—30-х годов. Кодекс законов о труде 1922 г. с некоторыми изменениями и дополнениями (заметим — не очень существенными) действовал полвека, пока не началось бурное развитие науки и техники. Разумеется, что подобные темпы нормотворчества в период ускоренного социального и экономического развития общества исключаются.

В литературе уже критиковалась позиция, ограничивающая роль трудового права в реализации требований научно-технического прогресса. А. Г. Орлов писал, что «нельзя согласиться с К. К. Яичковым, считающим, что лишь гражданское право имеет наиболее непосредственное отношение к проблемам технического прогресса» [6, с. 17]. Применительно к проблемам научно-технического прогресса нужно отметить главенствующую роль трудового права, которое регулирует отношения по непосредственному приложению способностей работника к средствам производства («живой труд»), в то время как гражданское право регламентирует отношения лишь по результату труда («мертвый труд»). Что касается административного права, то его объектом является процесс управления. Укажем, что управленческие отношения по мере расширения и углубления социалистической демократии в определенной мере становятся объектом трудового права. Достаточно назвать полномочия трудового коллектива и его совета, производственной бригады и других звеньев управления производством.

Также неправильным представляется утверждение, что «творческий процесс не поддается нормированию и в принципе остается за пределами правового регулирования» [7, с. 7]. Право имеет прямое и непосредственное отношение к творческому процессу. Нормы изобретательского и особенно трудового права связаны именно с творчеством. Активная роль права как надстроечного явления здесь особенно велика. Поэтому любое умаление значе-

ний правовых норм способно лишь ослабить эффективность социалистического труда. Разумеется, в условиях ускорения научно-технического прогресса правотворческая и правоприменительная практика испытывает потребность в совершенствовании и обновлении. Данный процесс в настоящее время находится в стадии развития.

Интеллектуализация труда предопределяет и творческое отношение к нему. Последнее основано не только на сознательности работников, но и на получении и усвоении новых знаний, использовании достижений науки и техники. Именно это обстоятельство предъявляет повышенные требования к участникам процесса труда и, следовательно, усиливает их ответственность. Упречное состояние субъекта, например в случае невыполнения производственного задания вследствие нарушения трудовой дисциплины, выражается не только в волевом, но и в интеллектуальном моменте. Это важно учитывать при установлении состава дисциплинарного правонарушения, в частности при исследовании вины и противоправности действий (бездействия) нарушителя.

В науке определение вины дается в различных отраслях права [11, с. 14—20]. Причем принято считать, что вина — это психическое отношение лица к своим противоправным действиям (бездействию) и их вредным последствиям, выражающееся в форме умысла или неосторожности. В принципе данное определение может использоваться и в трудовом праве, хотя в нем отсутствует указание на интеллектуальный момент. Между тем в условиях научно-технического прогресса, когда к творческому характеру труда предъявляются повышенные требования в смысле технической грамотности и квалификации, интеллектуальный момент при оценке поведения работника приобретает не меньшее значение, чем волевой. Упречное состояние интеллекта может расцениваться не как умысел, а как неосторожность. Однако цена такой неосторожности сейчас чрезвычайно велика. Известен случай, когда по небрежности литейщика было приведено в негодность 30 т дорогостоящей стали. Но полагаем, что если работник уклоняется от повышения квалификации и в результате этого совершает противоправное действие, его поведение следует расценивать как умышленное, а не как неосторожное.

Итак, основанием ответственности в трудовом праве является вина. Это важно подчеркнуть и потому, что гражданское право знает ответственность не только за вину, но и за случай (ответственность за ущерб, причиненный источником повышенной опасности). Трудовое же право исключает любую ответственность за случай.

В условиях научно-технического прогресса расширяется инициатива работника. Для принятия правильного решения необходимы высокое мастерство, знания, творчество и чувство ответственности. Все эти элементы регулируются и охраняются нормами права.

Взаимоотношения работников в процессе труда регламентируются не только правовыми нормами, но и нормами общественных организаций (например, уставами профсоюзных и других общественных организаций), правилами социалистического общежития и т. п. При оценке поведения лица с точки зрения этих норм всегда встает вопрос о вине. Ф. Энгельс писал: «Невозможно рассуждать о морали и праве, не касаясь вопроса о так называемой свободе воли, о вменяемости человека, об отношении между необходимостью и свободой» [1, т. 20, с. 115].

Соблюдение правовых норм обеспечивается в необходимых случаях принудительной силой государства, мерами, предусмотренными в правовых актах. Соблюдение норм общественных организаций и правил социалистического общежития гарантируется мерами общественного воздействия и общественным мнением. Особенность же трудового права заключается в том, что несоблюдение правовых норм может повлечь за собой применение мер не только дисциплинарного, но и общественного воздействия. Так, в силу ст. 152 КЗоТ УССР администрация имеет право вместо применения мер дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива, товарищеского суда или общественной организации. Здесь мера общественного воздействия по своим юридическим последствиям приравнена к правовой. Это было подтверждено Пленумом Верховного Суда СССР в постановлении от 13 сентября 1957 г. [8, с. 171] и отражено в его постановлении от 26 апреля 1984 г. «Под мерами общественного взыскания следует понимать взыскания за неисполнение трудовых обязанностей, примененные к работнику трудовым коллективом (ст. 9 Закона о трудовых коллективах), товарищеским судом, общественными организациями в соответствии с Положениями и Уставами, определяющими их деятельность» [5]. Суд принимает во внимание лишь те меры общественного взыскания, со дня наложения которых прошло не более одного года, если они не сняты досрочно. Иначе говоря, меры общественного взыскания действуют во времени так же, как и меры дисциплинарного взыскания. Однако меры общественного взыскания применяются здесь за нарушение правовой, а не моральной нормы.

Как известно, нарушение моральных норм не влечет правовой ответственности. Но из этого правила имеются исключения. Так, согласно п. 3 ст. 41 КЗоТ УССР совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением работы, может быть основанием для применения к работнику крайней меры дисциплинарной ответственности — увольнения с работы. Причем совершение аморального проступка не обязательно должно быть связано с выполнением трудовых обязанностей, оно может быть и в быту. Такие же последствия за совершение аморального проступка наступают и в отношении работников правоохранительных органов (суда, прокуратуры и др.).

В связи с изложенным уместна постановка вопроса о правовой ответственности за нарушение моральных норм не только названных работников, но и иных лиц. Дело в том, что в современных условиях повышаются требования к работнику не только в смысле интенсификации, производительности, качества и результативности труда, но и в морально-этическом, общекультурном смысле. Это закреплено и в нормативных актах. Так, в п. 3 ст. 11 Типовых правил внутреннего трудового распорядка, утвержденных 20 июля 1984 г., среди обязанностей рабочих и служащих предусмотрена обязанность «вести себя достойно, соблюдать правила социалистического общежития». Данная норма полностью соответствует ст. 59 Конституции СССР.

Достойное поведение в процессе труда — важный элемент активизации человеческого фактора. От этого во многом зависит успех производственной деятельности. Наше право не только охраняет честь и достоинство каждого гражданина (ст. 57 Конституции СССР), но и требует достойно вести себя везде, прежде всего в процессе труда. Поэтому такие негативные явления, как брань и сквернословие на работе, неуважительное отношение к товарищам и особенно к женщинам, должны расцениваться, хотя все это лежит в плоскости аморального поведения, как правонарушения со всеми вытекающими отсюда последствиями.

Среди обязанностей администрации, предусмотренных в ст. 12 Типовых правил внутреннего трудового распорядка, нет обязанности вести себя достойно. Мы расцениваем это как пробел в законодательстве. Если обязанностью рабочих и служащих является достойное поведение, то тем более это относится к администрации. С другой стороны, поскольку представители администрации являются служащими, на них также распространяется общая для рабочих и служащих обязанность вести себя достойно. Командиры производства должны быть и в данном отношении примером для всех.

Список литературы: 1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. 2. Ленин В. И. Полн. собр. соч. 3. Материалы XXVII съезда Коммунистической партии Советского Союза. М., 1986. 4. Материалы Пленума Центрального Комитета КПСС, 27—28 января 1987 года. М., 1987. 5. Бюл. Верхов. Суда СССР. 1984. № 2. 6. Орлов А. Г. Законодательство о труде и технический прогресс. М., 1964. 7. Рассудовский В. А. Право и научно-техническое творчество. М., 1975. 8. Сборник действующих постановлений Пленума Верховного Суда СССР. 1924—1957. М., 1958. 9. Социалистическое трудовое право в условиях научно-технического прогресса. М., 1981. 10. Трудовое право в условиях научно-технического прогресса. М., 1981. 11. Хвостов А. М. Вина в советском трудовом праве. Минск, 1980.

Поступила в редколлегия 30.10.86

СОДЕРЖАНИЕ СУБЪЕКТИВНОГО ПРАВА ГРАЖДАН НА ТРУД В СССР

Обеспечение наиболее полной и всесторонней реализации права на труд и обязанности трудиться требует нового подхода к изучению содержания права на труд применительно ко всем видам трудовой деятельности в социалистическом обществе.

Среди ученых-юристов не сложилось единого мнения о содержании субъективного права граждан на труд [2, с. 55—65; 3, с. 42]. Поэтому необходимо выявить объективные признаки классификации правомочий субъективного права на труд. При этом допустима не одна, а несколько классификаций.

При анализе правомочий субъективного права на труд важное значение имеет их классификация в зависимости от источников права, в которых они закреплены.

Труд в качестве рабочих и служащих, членов колхозов является главной, ведущей формой реализации права граждан на труд. Однако в СССР признаются и иные формы трудовой деятельности. Допускается индивидуальная трудовая деятельность в сфере кустарно-ремесленных промыслов, сельского хозяйства, бытового обслуживания населения, а также другие виды деятельности, основанные исключительно на личном труде граждан и членов их семей. Государство регулирует индивидуальную трудовую деятельность, обеспечивая ее использование в интересах общества (ст. 17 Конституции СССР, Закон об индивидуальной трудовой деятельности).

В зависимости от субъектов, использующих ее результат, можно выделить деятельность граждан по выполнению работ для предприятий, учреждений, организаций и по обслуживанию населения.

Индивидуальная трудовая деятельность для предприятий, учреждений и организаций ограничена в основном областью материального производства.

Индивидуальная трудовая деятельность по обслуживанию населения выражается, во-первых, в реализации материальных результатов труда (изделия кустарных промыслов), продукции сельского хозяйства, личных подсобных хозяйств и т. д.; во-вторых, в бытовом обслуживании в узком значении, т. е. в оказании услуг нематериального характера (частно-практикующими врачами, преподавателями и др.).

Наиболее подробно урегулированы кустарно-ремесленные промыслы [5, 1977, № 7, ст. 39], охотничий промысел [6]. На возможность добычи полезных ископаемых личным трудом старателей на месторождениях, разработка которых горнодобывающими предприятиями нецелесообразна, указывает ст. 26 Основ законодательства о недрах. Нормы об организации национальных худо-

жественных промыслов содержится в Уставе Союза художников СССР, в ряде постановлений Президиума Правления Художественного фонда СССР. Организация закупок животноводческой и растениеводческой продукции, получаемой в личных подсобных хозяйствах граждан, регламентируется постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 8 января 1981 г. «О дополнительных мерах по увеличению производства сельскохозяйственной продукции в личных подсобных хозяйствах граждан» [5, 1981, № 6, ст. 37], а такая индивидуальная трудовая деятельность, как оказание гражданам различного рода нематериальных услуг (медицинская помощь, обучение и т. д.), нормативно урегулирована недостаточно. В правовых актах затронуты лишь некоторые организационные вопросы. Так, Инструкция о подоходном налоге с населения, утвержденная Министерством финансов СССР от 26 ноября 1975 г., предусматривает, что лица, занимающиеся частной практикой, обязаны вести книгу учета пациентов или обучающихся и получаемого вознаграждения с указанием в ней фамилий, места жительства пациентов или обучающихся, даты приема и суммы, уплачиваемой каждым из них.

Несмотря на социально-экономические различия форм реализации права граждан на труд, можно установить их взаимосвязь и обусловленность каждой из них характером и содержанием общественного труда в социалистическом обществе.

Изложенное позволяет представить содержание субъективного права граждан как систему, охватывающую следующие правомочия при реализации гражданами своей способности к труду: а) в качестве рабочих или служащих на социалистических предприятиях; б) в качестве членов колхоза или кооперативных организаций; в) на индивидуально-трудовую деятельность вне общественных средств производства; г) в области художественного творчества; д) в некоторых гражданско-правовых обязательствах, исполнение которых основано на личном труде граждан. Поэтому мы не можем согласиться с теми авторами, которые систему правомочий основного права граждан на труд ограничивают работниками общественного производства (рабочие, служащие, колхозники) [3, с. 46]. Нельзя также согласиться и с теми авторами, которые систему правомочий права на труд расширяют за счет таких видов трудовой деятельности, которые не являются формой реализации права на труд (труд в семье по ведению домашнего хозяйства, воспитанию детей и т. д.) [4, с. 65—69].

Классификация содержания субъективного права граждан на труд с учетом видов трудовой деятельности имеет теоретическое и практическое значение, хотя она еще не до конца раскрывает его содержание. В литературе используется и другая классификация субъективного права граждан на труд. Большинство ученых предлагают содержание субъективного права граждан на труд в виде реально возможной деятельности либо в виде реализуемой действительности. Нетрудно заметить, что здесь технико-юридические соображения превалируют над фактическим поведением

граждан по реализации своей способности к труду, которое детерминирует систему правомочий, образующих содержание права на труд. Действительно, средства производства, выступая как объекты государственной (общенародной) собственности, определяют общее правовое положение каждого по отношению к ним, способы соединения способностей к труду со средствами производства, характер взаимоотношения членов общества в процессе труда и условия их трудовой деятельности, а также порядок прекращения трудовой деятельности.

Действия граждан по применению своей способности к труду протекая в определенной правовой форме, предполагают следующие взаимосвязанные стадии: 1) выбор работы; 2) получение работы; 3) фактическое применение способности к труду; 4) прекращение трудовой деятельности. С учетом этих стадий содержание субъективного права граждан на труд может характеризоваться как система его правомочий: а) до вступления в конкретное правоотношение; б) в момент возникновения конкретного правоотношения; в) в конкретном правоотношении; г) при прекращении правоотношения.

Приведенная классификация способствует углубленному познанию социального назначения права на труд в социалистическом обществе, поскольку позволяет непосредственно перейти к характеристике правомочий, через которые реализуется субъективное право на труд на той или иной стадии производственного процесса и применительно к тому или иному виду трудовой деятельности. Например, до вступления в конкретное трудовое правоотношение устанавливаются такие важные правомочия, как право каждого самостоятельно и свободно избрать для себя профессию, род занятий и работу в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой и образованием, а также определить, в каком социальном качестве целесообразнее реализовать свою способность к труду — в качестве рабочего, служащего или члена колхозно-кооперативной организации. Цель этих правомочий — гарантировать свободное волеизъявление и поведение на данной стадии реализации права на труд. Указанные правомочия выступают в форме дозволения, которое предоставляет их обладателю право на односторонние действия, прямо не затрагивающие права и обязанности предприятий, и др. Характерно, что правомочия носят абсолютный характер, поскольку: 1) каждый гражданин, избравший для себя профессию, род занятий и работу в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой и образованием, вправе в любое время избрать для себя новую профессию, род занятий и работу; 2) каждый гражданин, избравший конкретную правовую форму реализации права на труд (в качестве рабочего, служащего или члена колхозно-кооперативной организации), в любое время по своему усмотрению может ее изменить; 3) ни один государственный орган, предприятие, учреждение и организация не вправе определить гражданину заранее и без его согласия профессию, род занятий, работу, форму

реализации права на труд; 4) препятствия избрать профессию, род занятий и работу, форму реализации права на труд в исключительных случаях могут быть установлены законодателем либо на основе решения компетентных органов.

Абсолютный характер описанных правомочий не исключает связь их обладателя с другими субъектами социалистического права. В частности, эти правомочия позволяют субъектам права на труд находиться с государственными органами, предприятиями, учреждениями, организациями и с колхозно-кооперативными организациями в правовых отношениях двух типов: «право — право» и «право — обязанность».

Для первого типа имеет значение, что субъекты связаны общими правами на заключение трудового договора. Гражданин сопоставляет собственные интересы с правами предприятий (с учетом потребностей последних в трудовых ресурсах и др.). Государственные органы и предприятия также не занимают созерцательно-пассивную позицию по поводу выбора гражданами профессии, специальности, формы реализации права на труд. Напротив, соприкасаясь с деятельностью субъектов права на труд, государственные органы и предприятия в пределах своих прав учитывают возможность реализации права на труд каждым и соответствующим образом планируют и координируют свое поведение. Тем самым они в пределах своих прав косвенным образом воздействуют на волю граждан. Для второго типа существенным является то, что государственные органы и предприятия обязаны воздерживаться от поведения, нарушающего абсолютный характер этих правомочий.

Иные виды правомочий субъективного права на труд устанавливаются в момент возникновения трудового правоотношения. На этой стадии содержание права на труд выступает как система правомочий, опосредующая порядок приема на работу в качестве рабочего или служащего. Данная система дифференцируется в зависимости от способа реализации права на труд. Иначе говоря, право на труд реализуется путем переговоров гражданина с предприятием с целью заключения трудового договора или в процесс переговоров включается воля специальных государственных или общественных органов. Общим для обеих систем является то, что абсолютное правомочие субъекта права на труд в форме дозволения до возникновения трудового правоотношения при избрании конкретного объекта (предприятия, учреждения и т. д.) приобретает форму дозволения-требования. В этом случае каждый гражданин может потребовать от конкретного избранного предприятия, учреждения, организации рассмотреть вопрос о приеме на работу. Здесь требование о самом факте обязательного приема на работу необходимо отличать от требования рассмотреть вопрос о приеме на работу в порядке, установленном законом. Дозволение-требование непосредственно связано с правами и обязанностями конкретного предприятия. Авторы, отрицающие обязанность конкретного предприятия рассмотреть вопрос о приеме

на работу, не учитывают, что порядок приема на работу в социалистическом обществе урегулирован законодательством и выступает одним из видов юридических гарантий реализации права на труд. Поэтому об исключительном праве администрации подбирать кадры можно говорить только тогда, когда речь идет о ее действиях в рамках предусмотренного законом порядка приема на работу граждан.

При заключении трудового договора путем переговоров между гражданином и предприятием правомочие субъекта права на труд выступает в форме дозволения-требования. Дозволение в данном случае свидетельствует о том, что каждый гражданин ничем не связан в выборе места работы, рода занятий, профессии и специальности. Требование же касается администрации лишь в части соблюдения порядка (правила) приема на работу, установленно-го действующим законодательством. Иное содержание дозволения и требования усматривается в том случае, если в процесс приема на работу включается государственная воля, исходящая от определенных органов.

Деятельность названных органов влияет на виды и содержание правомочий субъектов права на труд.

Для лиц, распределяемых в плановом порядке (молодые рабочие и специалисты, аспиранты), содержание дозволения ограничивается той местностью и местом работы, где они обязаны работать определенный срок, а требование приобретает более конкретный характер в части квалификации, специальности, должности. Требование для данных категорий граждан одновременно выступает и как дозволение по исполнению своей обязанности трудиться на этом предприятии и в этой должности, по этой специальности.

Для лиц, окончивших общеобразовательные школы и направленных комиссиями по трудоустройству молодежи на конкретные предприятия в счет брони, содержание дозволения такое же, как и для лиц, поступающих на работу путем переговоров с администрацией, поскольку эта категория граждан вправе обращаться с предложениями о приеме на работу как к тому предприятию, куда его направили, так и к другим предприятиям. Но требование здесь имеет иное содержание. Оно конкретизировано в части самого факта заключения трудового договора с предприятием, которое указано в направлении, но не конкретизировано в части квалификации, специальности, должности. Последние должны быть определены сторонами в момент заключения трудового договора. Подобное содержание правомочий характерно и для инвалидов, трудоустраиваемых комиссиями по трудоустройству инвалидов.

Реализация таких правомочий субъективного права на труд, как право дозволения и право требования, обуславливает активные действия других обязанных субъектов. Следовательно, дозволение и требование предполагают корреспондирующую субъективному праву на труд юридическую обязанность и характеризуются

тём, что активность субъекта права на труд обращена к обязанному лицу через специальные органы.

Конкретное содержание дозволения и требования как правомочий субъектов права на труд на всех стадиях реализации права на труд неодинаково. Поэтому они формируют различные виды деятельности. Это могут быть однократно, периодически повторяющиеся и длящиеся акты поведения. К однократным актам поведения относятся, например, предложение о приеме на работу, получение трудовой и расчетной книжек, компенсация при приеме на работу в другую местность и выплата выходного пособия при увольнении. Периодически повторяющиеся акты — это ежегодные медицинские осмотры, использование ежегодного отпуска, получение заработной платы и др. Длющимися актами поведения являются выполнение работы по определенной специальности, квалификации или должности и т. п. Приведенное деление актов поведения субъектов права на труд в определенной мере относительно, поскольку предполагает условные границы и не исключает взаимопереходов различных актов поведения.

Разное содержание дозволения и требования не только обуславливает различные виды поведения субъектов права на труд, но и определяет правовые формы, в которых может быть выражено притязание, а также организационно-правовые формы восстановления субъективного права на труд. Например, притязание к обязанным субъектам может быть выражено в заявлении, жалобе, исковом заявлении, которые подлежат рассмотрению в КТС, профкоме, суде или вышестоящем в порядке подчиненности органе.

До возникновения конкретного трудового правоотношения дозволение как правомочие субъективного права на труд в основном направлено на обеспечение свободного выбора работы. Государство не в состоянии обеспечить любой выбор работы судебной защитой. На этой стадии эффективность реализации права на труд, как правило, обеспечивается двумя путями: улучшением нормативной базы, регулирующей порядок приема на работу, и развитием организационно-правовых форм, материально и морально стимулирующих выбор работы с учетом интересов граждан и государства.

Однако для некоторых категорий работников уже сейчас можно установить судебную защиту права на труд. К ним относятся молодые рабочие и специалисты, а также лица, окончившие общеобразовательные школы и направленные на работу в счет брони. Для этих категорий работников достаточно четко конкретизированы дозволения и предмет требования в момент поступления на работу.

Необходимо усовершенствовать и общий порядок приема на работу: внести дополнение в ст. 22 КЗоТ УССР, указав, что при отказе в приеме на работу администрация должна дать письменный мотивированный отказ со ссылкой на правовые нормы, регулирующие порядок приема на работу; установить правовые нормы, дающие возможность администрации безвозмездно авансиро-

вать работников при поступлении на работу при определенных условиях (заключение срочного трудового договора, непрестижность профессии и т. д.).

В трудовом правоотношении фактически реализуется способность каждого к труду. Осуществление субъективного права в этом правоотношении ведет к его качественному изменению, поскольку в нем проявляется конкретный субъект — та организация, на которой теперь лежит обязанность удовлетворять все правомочия гражданина. Содержание права на труд, т. е. система его полномочий, включает: право на фактическое выполнение работы; право на устойчивость трудовой функции; право на устойчивость места работы; право на здоровые и безопасные условия труда; право на оплату труда в соответствии с его количеством и качеством; право на регламентированную трудовую деятельность.

Перечисленные правомочия отражают только основные моменты содержания права на труд в трудовом правоотношении. Многие из них в той или иной мере уже исследованы. Чтобы охарактеризовать систему других правомочий права на труд в трудовом правоотношении, необходимо использовать дополнительные критерии.

Например, если в трудовом правоотношении за основу взять такой критерий, как творческое отношение к труду, то систему правомочий содержания права на труд будут составлять: 1) право на повышение квалификации (право реально выполнять работу по обусловленной специальности, квалификации, должности и получать вознаграждение по количеству и качеству затраченного труда; право требовать бесперебойного обеспечения работой по установленной при заключении трудового договора трудовой функции; право требовать создания нормальных с точки зрения охраны труда, промышленной санитарии и гигиены условий работы); 2) право на применение новаторских приемов в процессе выполнения трудовых обязанностей; 3) право на изменение норм выработки; 4) право на техническое творчество.

В трудовом правоотношении реализуются и личные качества работника. С учетом этого критерия в систему правомочий права на труд можно включить: 1) право на объективную оценку трудовой деятельности; 2) право на уважительное отношение к личности работника в процессе выполнения трудовых обязанностей со стороны администрации; 3) право на уважительное отношение в процессе труда со стороны других работников; 4) право требовать уважения своей трудовой чести и достоинства.

Предлагаемый подход к анализу содержания права граждан на труд представляется перспективным для юридической науки в целом. Сложная, многоплановая взаимосвязь права на труд и видов общественно полезной деятельности требует теоретического постижения данного явления в большем объеме правовых определений, чем это принято. В частности, при дальнейшем анализе содержания права на труд нужно иметь в виду, что рост эффектив-

ности социалистического производства, совершенствование планирования народного хозяйства создают для социалистического общества и его граждан новые условия для применения своих способностей к труду. Однако это одновременно порождает необходимость дальнейшего развития как содержания права граждан на труд, так и юридических гарантий указанного права.

Список литературы: 1. Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977. 2. Скобелкин В. Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М., 1969. 3. Толкунова В. Н. Право женщин на труд в СССР. М., 1980. 4. Турубинер А. М. Вопросы теории колхозного права. М., 1961. 5. СП СССР. 6. СП РСФСР. 1960. № 34. Ст. 164.

Поступила в редколлегию 03.07.86

В. И. Прокопенко, д-р юрид. наук

КИЕВ

ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ СООТНОШЕНИЯ ОБУЧЕНИЯ И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОГО ТРУДА

Для того чтобы жить, люди должны работать. В условиях научно-технического прогресса труд должен быть высококвалифицированным, что достигается путем обучения, определяемого потребностями выполнения того или иного вида работы. Обучение осуществляется в первую очередь общеобразовательной школой. Статья 25 Конституции СССР закрепила существование и совершенствование единой системы народного образования, которая обеспечивает общеобразовательную и профессиональную подготовку молодежи, служит делу коммунистического воспитания, духовного и физического развития подрастающего поколения, готовит их к труду и общественной деятельности.

Обучение направлено на подготовку молодежи к труду. Понятно, что подготовка будет эффективной только тогда, когда она включает в себя элементы данного труда как производительного процесса. Подтверждением сказанному может служить ст. 42 Конституции СССР, устанавливающая, что право граждан СССР на охрану здоровья обеспечивается особой заботой о здоровье подрастающего поколения, включая запрещение детского труда, не связанного с обучением и трудовым воспитанием. Такое обучение и воспитание возможны лишь при включении молодежи в систему общественно полезной трудовой деятельности, трудовых отношений.

Поскольку обучение непосредственно связано с ранним возрастом человека, во всех странах возникает проблема соотношения обучения и производительного труда. Для ее решения в первую очередь необходимо разграничить понятия «дети», «несовершеннолетние», «молодежь». Советское законодательство о труде

признает возможным прием на работу с 16 лет. Прием на работу лиц, достигших 15-летнего возраста, допускается только с предварительного согласия профсоюзного комитета. Отсюда можно сделать вывод, что лица в возрасте до 15 лет считаются детьми. Совершеннолетие согласно нормам советского гражданского права наступает по достижении 18 лет. Поэтому лиц в возрасте от 15 до 18 лет принято называть несовершеннолетними. Понятие «молодежь» применимо к лицам в возрасте до 30 лет.

В настоящее время международная статистика относит к детям лиц моложе 15 лет. В законах ряда стран и международных правовых нормах при определенных условиях и ограничениях признается возможным производительный труд в более раннем возрасте, который определяется в зависимости от рода деятельности. Тем не менее существует минимальный возраст, до достижения которого дети, как правило, не должны допускаться к труду в экономической сфере. Международная организация труда устанавливает такой возраст от 12 до 15 лет, допуская из него определенные исключения.

В нашей стране в соответствии со ст. 74 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде (ст. 188 КЗоТ УССР) не допускается прием на работу лиц моложе 16 лет. В исключительных случаях, по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации, могут приниматься на работу лица, достигшие 15 лет.

Ни один государственный или общественный орган не может сделать исключения из данного правила. Между тем в условиях физиологической акселерации вырастают индивиды с виду уже не дети, которые не знают, к чему приложить избыток физических сил, не умеют и нередко не желают что-либо делать.

У нас уже имеется положительный опыт использования детского труда. Во многих художественных фильмах дети в всех возрастах выступают как артисты. Для взрослого артиста съемки в фильме — это работа. А для детей? Можно встретить детей, выступающих в цирковых труппах, театрах и т. п. Нет необходимости доказывать, что в подобных случаях дети выполняют работу, труд, за который выплачивается вознаграждение. Закон запрещает использование детского труда, даже труд несовершеннолетних от 15 до 16 лет является исключением. Фактически же в нашей стране дети начинают работать и в более раннем возрасте.

Нужен ли обществу такой труд? Безусловно. Тем более, если он не отрывает детей от обучения.

На необходимость сочетания обучения и образования с производительным трудом указывал В. И. Ленин. Он писал: «...ни обучение и образование без производительного труда, ни производительный труд без параллельного обучения и образования не могли быть поставлены на ту высоту, которая требуется современным уровнем техники и состоянием научного знания» [1, т. 2, с. 485].

Обучение должно быть посвящено преимущественно физическому труду. Занятие таким трудом развивает ребенка физически,

укрепляет его здоровье, служит источником морального удовлетворения, приучает к дисциплине. Но труд должен быть обязательно настоящим — производительным, нужным обществу.

Изложенное позволяет заключить, что в закон, запрещающий использование труда лиц в возрасте до 15 лет, нужно внести изменения. Правовые нормы должны запрещать лишь такой труд, который требует от детей чрезмерных физических и умственных усилий либо нарушает процесс их обучения. В законе следует предусмотреть возможность применения труда лиц в возрасте до 15 лет в таких случаях: при профессиональной подготовке к работе; при прохождении производственной практики в процессе обучения; в сельском хозяйстве; по доставке почтовых отправок; в театральных, цирковых и музыкальных или исполнительских публичных выступлениях, а также по радио и телевидению; на киносъемках. Предварительно дети должны пройти медицинское освидетельствование, с тем, что состояние их здоровья не препятствует выполнению определенной работы. Рабочему времени должно отводиться не более 4 ч в сутки. Если дети выполняют работу во время учебы, это не должно негативно сказываться на процессе обучения.

Закрепление в Конституции СССР обязательного среднего образования не следует понимать как обязанность обучать молодежь даже при отсутствии у нее желания учиться в несовершеннолетнем возрасте. Обязательность среднего образования относится только к учащемуся, а не к школе и учительству. «Для человека, обязанного получить среднее образование, есть немало возможностей осуществить свои обязанности в течение всей своей жизни» [2, с. 11]. Народное образование в СССР, как закреплено в Основах законодательства Союза ССР и союзных республик о народном образовании, призвано обеспечить развитие и удовлетворение духовных и интеллектуальных потребностей советского человека [5].

ЦК КПСС и Совет Министров СССР приняли 12 апреля 1984 г. постановление «О дальнейшем совершенствовании общего среднего образования молодежи и улучшении условий работы общеобразовательной школы» [6, 1984, № 18, ст. 101], подготовленное в соответствии с программными установками июньского (1983 г.) Пленума ЦК КПСС. Основной задачей школьной реформы является создание системы, обеспечивающей высокий уровень знаний, которые необходимы для продолжения учебы в вузе. Но ведь лица, не получившие среднее образование, не могут продолжать учебу в вузе. Поэтому школа должна ориентировать молодежь на общественно полезный труд, готовить к нему, для чего необходимо коренным образом улучшить трудовое обучение и его структуру. Всеобщее среднее образование должно быть дополнено всеобщим профессиональным образованием. Это позволит молодежи овладеть профессией до начала трудовой деятельности.

Удельный вес молодежи в населении трудоспособного возраста составляет в настоящее время 40 % и в перспективе должен увеличиться. Молодежь принято подразделять на работающую и уча-

щуюся. Отличие в правовом регулировании между этими группами заключается в том, что для работающей молодежи должны быть урегулированы отношения по учебе, а для учащейся — отношения по труду.

Правовое положение работающей молодежи регулируется общими нормами законодательства о труде. При совмещении работы с обучением особенности применения труда рабочих и служащих определены ст. 201—220 КЗоТ УССР и соответствующими статьями КЗоТ других союзных республик, а также Положением о льготах для рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением в учебных заведениях, утвержденным постановлением Совета Министров СССР от 24 декабря 1982 г. [6, 1983, № 4, ст. 13].

Для учащихся требуются более четкое определение и урегулирование трудовых отношений, отношений по обучению труду. Между тем методы общеобразовательной подготовки окончательно не выработаны. На практике довольно часто развитие образования связывают исключительно с технологическими потребностями производства. Аргументация сторонников этой точки зрения сводится к тому, что человеку нужно давать лишь такой объем знаний, который ему непосредственно пригодится «в жизни», в сфере его узкой специализации. Любое образование сверх этого объема квалифицируется как неразумная трата общественных средств.

Представляется, что в условиях бурного развития научно-технического прогресса сегодняшние знания работника завтра могут оказаться недостаточными. Между производственно необходимым и социально необходимым образованием существует глубокая диалектическая связь. Человек, не интересующийся тем, что лежит за пределами его специальности, вряд ли сможет творчески относиться к своему делу.

Как правило, успехов в обучении труду можно достичь, если школа координирует свои усилия с производственным предприятием. В УССР на начало осуществления реформы школы действовали 500 межшкольных учебно-производственных комбинатов, 700 учебных цехов и участков на предприятиях, производственные мастерские в ряде школ. Трудовую закалку юноши и девушки приобретают также в 7 тыс. лагерях труда и отдыха, нескольких тысячах ученических производственных бригад, лесничеств и других трудовых объединениях [3, с. 29]. В качестве положительного можно привести опыт московского завода «Чайка», где школьники получают трудовое воспитание в процессе настоящего производительного труда. Продукция предприятия включена в общий товарооборот страны на строгих и обязательных плановых началах [4, с. 85—96].

В целом же уровень трудового воспитания школьников все еще не соответствует возросшим требованиям. В свете поставленных школьной реформой задач подлежат разработке методы соединения обучения с трудом. Последний должен быть организован как производительный и возмездный, на началах хозяйственного расчета. Следует учитывать, что научно-технический прогресс неиз-

бежно ведет к углублению профессионализма. Это предопределяет, во-первых, качественно новые требования к содержанию и методам профессионального обучения; во-вторых, связано с появлением новых специальностей, которые как бы вбирают в себя достоинства многих профессий и специализаций; в-третьих, обуславливает необходимость стройной системы переподготовки работников.

Любое обучение направлено на подготовку работника к общественно полезному труду. И хотя обучение предшествует труду, последний имеет приоритет над ним. Поэтому молодежь должна быть занята либо обучением, либо трудом. В то же время существует контингент ничем не занятой молодежи. Он малочислен, но требует самого пристального внимания.

В соответствии со ст. 60 Конституции СССР обязанностью и делом чести каждого способного к труду гражданина СССР является добросовестный труд в избранной им области общественно полезной деятельности. Уклонение от труда несовместимо с принципами социалистического общества. В целях усиления борьбы с нетрудовыми доходами с 1 июля 1986 г. введены законодательные акты, устанавливающие административную и уголовную ответственность за получение нетрудовых доходов как лиц, состоящих в трудовых правоотношениях, так и неработающих. Но ответственность нигде не работающих за уклонение от общественно полезного труда не предусмотрена и практически не наступает. Уволившись с работы, человек становится как бы неконтролируемым. Аналогично после окончания общеобразовательной школы бывший ученик может уклоняться от общественно полезного труда, годами «готовиться» к поступлению в вуз.

Поэтому наряду с совершенствованием образования, подготовки к производительному труду необходимо создать эффективную систему учета занятости населения, в первую очередь молодежи. В настоящее время у работающих на предприятиях, в учреждениях, организациях нет документа, подтверждающего их трудовую связь с трудовыми коллективами. Трудовая книжка работника постоянно находится в отделе кадров, а в паспорте отметка о работе не ставится.

Учет занятости населения должен быть организован путем введения письменной формы трудового договора, что должно быть закреплено в законе. Государственному комитету СССР по труду и социальным вопросам целесообразно разработать и утвердить Типовой трудовой договор, аналогичный трудовому договору о работе на предприятии в порядке организационного набора.

Список литературы: 1. Ленин В. И. Полн. собр. соч. 2. Левшина И. Уроки на завтра // Лит. газ. 1984, 29 февр. 3. Рудич Ф. Реформа школы: пути реализации // Под знаменем ленинизма. 1985. № 9. 4. Главный ваятель личности — труд // Коммунист. 1983. № 9. 5. Ведомости Верхов. Совета СССР. 1973. № 30. Ст. 392. 6. СП СССР.

Поступила в редколлегию 23.10.86

**ГАРАНТИИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА РАБОЧИХ
И СЛУЖАЩИХ НА КРИТИКУ**

Одной из форм участия рабочих и служащих в управлении предприятиями, учреждениями и организациями является критика недостатков в деятельности администрации. Как отмечается в Указе Президиума Верховного Совета СССР «О порядке рассмотрения предложений, заявлений и жалоб граждан» в редакции от 4 марта 1980 г. [4], обращения граждан способствуют усилению контроля народа за деятельностью государственных и общественных органов, борьбе с волокитой, бюрократизмом и другими недостатками в их работе.

В. И. Ленин всесторонне обосновал необходимость критического анализа достигнутых успехов и просчетов в строительстве социализма. В критике он видел важнейшее средство преобразования действительности, преодоления «самодовольного оптимизма» [1, т. 10, с. 355]. Социалистическое общество в своем развитии не гарантировано от ошибок, противоречий. Критика способствует улучшению работы хозяйственного механизма, устранению бюрократизма, охране законных прав и интересов трудящихся. На XXVII съезде КПСС указывалось, что «острее, чем прежде, ощущается сейчас необходимость развития критики и самокритики, усиления борьбы с парадностью» [2, с. 80]. О значении критики и самокритики на нынешнем этапе, когда утверждаются новые подходы в социально-политической жизни, духовной сфере, говорилось на январском (1987 г.) Пленуме ЦК КПСС. «Отношение к критике — это важный критерий отношения человека к перестройке, ко всему новому, что происходит в обществе» [3, с. 34]. В речи на XVIII съезде профсоюзов М. С. Горбачев назвал гласность, критику и самокритику сильными формами демократии [17, 1987, 26 февр.].

До 1977 г. о критике упоминалось в ст. 97 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, ст. 245 КЗоТ УССР и соответствующих статьях КЗоТ других союзных республик. В них в частности, отмечалось, что должностные лица предприятий, учреждений, организаций обязаны своевременно рассматривать критические замечания и предложения рабочих и служащих, сообщать им о принятых мерах. Конституция СССР не только подтвердила это право, но и значительно расширила его. В ст. 49 Основного Закона СССР сказано: каждый гражданин имеет право вносить в государственные органы и общественные организации предложения об улучшении их деятельности, критиковать недостатки в работе. Должностные лица обязаны в установленные сроки рассматривать предложения и заявления граждан, давать на них от-

веты и принимать необходимые меры. Преследование за критику запрещается. Лица, преследующие за критику, привлекаются к ответственности.

В ст. 23 Устава профсоюзов СССР закреплено право на критику членов профсоюза. Член профсоюза имеет право критиковать на профсоюзных собраниях, пленумах, конференциях, съездах и в печати деятельность профсоюзных, хозяйственных и государственных органов и их работников, независимо от занимаемых ими постов.

Члены КПСС имеют право на критику в соответствии с Уставом КПСС.

Право на критику — политическое право, принадлежащее всем гражданам СССР. Они могут высказывать письменно или устно свои соображения, критические замечания, предложения по любому вопросу работы государственных органов, общественных организаций и должностных лиц. Право на критику относится к категории субъективных прав.

Это право имеет моральное содержание. В основе его лежит, как правило, общественный интерес, направленный на устранение недостатков в деятельности должностных лиц. Любые попытки зажима критики и преследование за критику не только ущемляют законные права и интересы граждан, но и причиняют вред сфере экономических и социальных отношений. Иначе говоря, действия, направленные на зажим критики, и преследование за критику представляют для общества повышенную опасность. Законодательство и практика социалистического строительства выработали многообразные формы реализации права на критику. К ним относятся участие в органах народного контроля, общественных организациях, выборах, всенародных обсуждениях, критические выступления на общих собраниях трудовых коллективов и т. д. Особой формой реализации права на критику является обращение трудящихся с письмами, заявлениями, жалобами в редакции газет, журналов, на телевидение, радио, в общественные и государственные органы. Жалоба — это тоже форма критики, носящая в основном личный характер [6, с. 21].

В. И. Ленин по существу приравнивал критику к особому мнению [1, т. 8, с. 144]. В работе «Свобода критики и единство действий» он писал, что «критику нельзя отделать от агитации» [1, т. 13, с. 129].

Право на критику может реализовываться индивидуально и коллективно. В законодательстве не ограничен круг действий, а также должностных лиц и учреждений, которые могут подвергаться критике. С критическим замечанием могут выступить не только работники, законные интересы и права которых нарушены, но и любые другие лица, их законные представители [12, с. 176]. Объектом критики являются действия любых должностных лиц. Критика может быть направлена и в адрес предприятия, учреждения, организации, министерства, ведомства, без обращения к конкретному лицу.

В 50-е годы было высказано положение о том, что критиковать недостатки других может лишь тот, кто сам полностью свободен от этих недостатков. Впоследствии оно было решительно осуждено, ибо по сути вело к ликвидации критики [13, с. 52]. К сожалению, и сейчас бытует мнение, что критиковать руководителей могут только вышестоящие должностные лица. Полагаем, что каждый работник вправе высказывать критические замечания в адрес любых должностных лиц.

В ст. 4 Закона СССР о трудовых коллективах сказано, что одним из принципов участия трудовых коллективов в управлении предприятиями, учреждениями, организациями является развитие критики и самокритики, всесторонней оценки деятельности должностных лиц и других членов коллектива. Закон, таким образом, не делает в данном смысле никаких исключений.

Важная гарантия осуществления права на критику — обязанность государственных и общественных органов, руководителей предприятий, учреждений, организаций и других должностных лиц в установленном порядке и сроки рассматривать письма, заявления и жалобы, давать на них ответы и принимать меры по устранению недостатков. Критика — начало устранения недостатков. Реализация критических замечаний — непереносимое условие решения этой задачи.

Критические замечания рабочие и служащие могут высказывать в любое время, независимо от того, какой срок прошел после совершения критикуемых действий, т. е. к критическим выступлениям не применяется правило о давности. К числу гарантий права на критику относится и то, что законодательство не устанавливает строго определенной формы обращения работников с критическими замечаниями. Документальная и другая необходимая информация истребуется обычно в ходе проверки изложенных обстоятельств [8, с. 4].

Важная гарантия осуществления свободной критики — запрещение преследования за критику. Изучение материалов, связанных с реализацией права на критику, свидетельствует о том, что еще встречаются случаи преследования за критику, расправы с неугодными работниками, а лица, преследующие за критику, к ответственности не привлекаются [9, с. 145—148]. Это проявляется прежде всего в незаконных увольнениях с работы. Такие правонарушения в значительной мере сдерживают развитие критики, означают покушение на свободу критики, которая выступает неотъемлемой чертой советской демократии [7, с. 28].

На одном из Пленумов Верховного Суда СССР приводились такие данные. Было изучено 327 гражданских дел, в которых речь шла о восстановлении на работе. В 153 из них истцы указывали причину — расправа за критику. Но только в 12 случаях суды так или иначе реагировали на это. Были вынесены частные определения о привлечении к ответственности должностных лиц. Однако вопрос о возбуждении уголовного дела против зажимщиков критики вообще не решался, хотя для этого имелись основания. За

зажим критики к уголовной ответственности привлекались очень немногие [16, 1981, 30 авг.].

Роль критики в нашей стране, как уже отмечалось, возрастает. Совершенствуется и законодательство, устанавливающее ответственность за нарушение права на критику. Ныне почти все отрасли законодательства — государственное, административное, гражданское, трудовое, уголовное и др. — содержат нормы, обеспечивающие реализацию этого права. Судебная практика по трудовым делам вырабатывает правовые положения, способствующие реализации права на критику. Незаконный перевод или увольнение, обусловленное критическими выступлениями работников в адрес администрации, рассматривается народными судами как разновидность явного нарушения трудового законодательства. Например, шофер автоколонны О., проработавший в автопредприятии 25 лет, был переведен администрацией на работу в другую автоколонну. Такое перемещение было вызвано не производственными упущениями и не производственной необходимостью, а выступлением О. на собрании по поводу недостатков и нарушений, имевших место в работе автоколонны. Суд обоснованно пришел к выводу, что перевод О. на другую работу произведен с явным нарушением трудового законодательства и обязал ответчика возместить ущерб, причиненный незаконным переводом [15, 1978, № 7, с. 12].

С целью повышения роли судов в обеспечении права на критику и активизации борьбы с зажимщиками критики Верховный Суд СССР 29 августа 1980 г. принял постановление «О применении судами законодательства об ответственности должностных лиц за нарушение порядка рассмотрения предложений, заявлений, жалоб и преследование за критику». В нем разъяснено, что преследование работников в связи с подачей ими предложений, заявлений, жалоб либо за содержащуюся в них критику или в связи с деятельностью по осуществлению народного контроля путем незаконного увольнения, неисполнения решения суда о восстановлении на работе или иного умышленного существенного нарушения законодательства о труде (незаконный перевод на другую работу, лишение премии и т. д.) влечет ответственность виновного должностного лица по ст. 198 УК РСФСР и соответствующим статьям УК других союзных республик. Одновременно Верховный Суд СССР обязал судебные органы особое внимание уделять установлению связи между критикой и последующими за ней незаконными действиями должностного лица. Рассматривая дела о восстановлении на работе, снятии дисциплинарного взыскания, выплате премий и других трудовых спорах, суды должны тщательно проверять обоснованность доводов истцов о том, что нарушение их прав явилось следствием обращения с предложениями, заявлениями и жалобами или критических выступлений [14, 1980, № 5, с. 8].

Это постановление имело определенное значение для усиления роли судов в обеспечении права рабочих и служащих на критику. Верховный Суд СССР проанализировал и обобщил практику применения законодательства об ответственности должностных лиц за

нарушение порядка рассмотрения предложений, заявлений, жалоб и преследование за критику [14, 1981, № 5, 28—35]. Верховные суды союзных республик стали больше внимания уделять выяснению связи между критическими выступлениями работников и последующими увольнениями их с работы, лишением премий, незаконными переводами. Так, З. обратился в суд с иском к техническому училищу о восстановлении на работе в качестве преподавателя спецдисциплины, ссылаясь на то, что его незаконно уволили с работы по п. 3 ч. 1 ст. 254 КЗоТ РСФСР, поскольку никакого аморального проступка, несовместимого с характером его работы, он не совершал. Истец также утверждал, что увольнение было результатом преследования за критику и попытку вскрыть злоупотребления в техникуме. В ходе судебного разбирательства были установлены факты преследования истца со стороны администраций за критические выступления, в связи с чем истец был вынужден обращаться в органы внутренних дел, прокуратуру. Директор техникума за служебные злоупотребления был от работы освобожден, а другие работники привлечены к уголовной ответственности. И все же народный суд отказал в иске З. о восстановлении на работе, поскольку не обнаружил связь между критическими выступлениями и увольнением. Верховный Суд РСФСР отменил все принятые по делу судебные постановления и направил дело на новое рассмотрение, указав, что «рассматривая требование о восстановлении на работе лица, уволенного по инициативе администрации, суд обязан тщательно проверять доводы о том, что увольнение явилось следствием критических выступлений истца в адрес должностных лиц» [15, 1985, 11, с. 1—2].

Однако многие суды по-прежнему не изменили своей позиции по этим делам. Они выявляют наличие оснований к увольнению, а ссылки истцов на преследование за критику часто остаются без реагирования. Во многих случаях суды восстанавливают истцов на работе, но не в силу того, что увольнение было произведено за критику, а вследствие других нарушений, допущенных администрацией. Например, народный суд Дзержинского района г. Харькова восстановил на работе преподавателя машиностроительного техникума, уволенного по мотивам отрицательных результатов аттестации. Истец был восстановлен на работе по тем основаниям, что аттестация была проведена необъективно. Между тем в исковом заявлении истец ссылаясь на то, что увольнение было расправой за критику недостатков в деятельности администрации техникума. Эти доводы судом не были проверены [18].

В связи с тем что суды проявляют недостаточную инициативу в привлечении к ответственности должностных лиц, допускающих преследование работников за критику, Пленум Верховного Суда СССР 18 апреля 1986 г. в соответствии с решениями XXVII съезда КПСС, принявшего решительные меры к всемерному развитию критики и самокритики, принял постановление «О применении судами законодательства об ответственности должностных лиц за нарушение порядка рассмотрения предложений, заявлений, жалоб

граждан и преследование за критику» [14, 1986, № 7, с. 25]. В нем вновь обращается внимание на необходимость повысить роль судов в борьбе с нарушениями права на критику. В случаях преследования граждан за критику судам рекомендовано частными определениями доводить об этом до сведения вышестоящих в порядке подчиненности органов или должностных лиц, трудовых коллективов, к виновным лицам применять меры дисциплинарного или общественного взыскания, при наличии оснований возбуждать уголовные дела.

В настоящее время все УК союзных республик дополнены специальной статьей — преследование за критику. В УК УССР внесены ст. 134¹ и 191¹.

Что касается установления связи между критикой и последовавшими за ней незаконными действиями должностного лица, то Верховный Суд СССР почему-то отнес это требование только к уголовным делам, тогда как прежние его указания касались и гражданских дел. Отказ от необходимости выявлять такую связь при рассмотрении трудовых дел ничем не может быть оправдан. Даже если есть основания к увольнению, администрация может и не увольнять работника, ибо основания увольнения, изложенные в законодательстве, дают администрации право лишь расторгнуть трудовой договор, не обязывая к этому. И нередко администрация увольняет именно того работника, который выступает с критическими замечаниями в ее адрес. «Некоторые администраторы, — пишет В. И. Ремнев, — принимают всевозможные меры к тому, чтобы «усмирить» «упрямого» критика, освобождают от работы не того, кто зажимал критику, а людей, разоблачающих нарушение законности. Месть за критику изображается как наказание за действительные упущения» [10, с. 146].

Чтобы повысить роль судов и других органов, рассматривающих трудовые споры, в осуществлении права на критику, следует ввести такое правило: даже при наличии оснований к увольнению при установлении фактов преследования за критику суды должны выносить решения о восстановлении рабочих и служащих на работе с выплатой среднего заработка за время вынужденного прогула, подобно тому, как они выносят решения о восстановлении работника, уволенного без согласия профкома, хотя основания для увольнения имеются. Думается, что реализация данного предложения могла бы способствовать искоренению такого негативного явления в нашей жизни, как преследование за критику. Между тем практика изобилует многочисленными примерами того, что лиц, критикующих администрацию, увольняют по сокращению штата, несоответствию занимаемой должности, за нарушение трудовой дисциплины и т. д. Известен случай, когда одного и того же работника трижды увольняли за критику [17, 1985, 28 марта].

Должностные лица, допустившие увольнение или перевод на другую работу за критику, при наличии признаков преступления несут материальную ответственность за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации выплатой работнику средне-

го заработка за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы, в полном размере.

К сожалению, встречаются случаи, когда злостные нарушители трудовой дисциплины, прогульщики, расхитители социалистической собственности, пытаясь добиться восстановления на работе, ссылаются на то, что их увольнение — расправа за критику. Поэтому суд должен проверить не только соблюдение порядка увольнения, но и взаимоотношения работника и представителей администрации [11, с. 23]. Такие дела целесообразно рассматривать по первой инстанции на уровне областных судов.

Преследование за критику в определенной мере объясняется и тем, что она часто обращена по адресу конкретных лиц, задевает их чувства, достоинство, личный авторитет, т. е. касается очень сложной сферы человеческих отношений. Нужно стремиться к тому, чтобы критика была товарищеской и объективной. В. И. Ленин предостерегал от того, чтобы «...в критике недостатков или в разборе их перед центрами партии не переходить границу, где начинаются пересуды» [1, т. 47, с. 62]. Вышестоящие органы, партийные организации, профкомы должны создавать в трудовых коллективах здоровый морально-психологический климат, способствовать развитию открытой, товарищеской критики.

Профсоюзные органы наделены широкими правами по борьбе с зажимом критики. В постановлении Президиума ВЦСПС «О состоянии критики и самокритики в профсоюзных организациях Саратовской области» отмечалось, что нужно решительно пресекать любую попытку зажима критики, строго наказывать профсоюзных работников, неправильно реагирующих на критические выступления [17, 1975, 10 июня].

В постановлении Секретариата ВЦСПС от 10 августа 1983 г. «О статье «Не поняли», опубликованной в газете «Правда» от 6 июля 1984 г.» подчеркнуто, что большую роль в обеспечении соблюдения норм социалистической демократии и предотвращения случаев зажима критики должны играть областные комитеты профсоюзов и вышестоящие хозяйственные органы [5, с. 58].

Профсоюзные комитеты (не ниже районных) в соответствии со ст. 45 КЗоТ УССР вправе требовать увольнения руководящего работника, допускающего преследование за критику. Возможности профсоюзных органов, заложенные в этих нормах, должны быть максимально использованы.

Значительный вклад в осуществление права на критику могут внести органы прокуратуры. Их деятельность должна быть направлена на охрану социально-экономических и политических прав и свобод, провозглашенных Конституцией СССР и другими советскими законами. Прокуратура вправе требовать устранения нарушений права на критику. Так, благодаря вмешательству Прокуратуры СССР были восстановлены трудовые права доярки подсобного хозяйства горнообогатительного комбината Хабаровского края К., уволенной за критические выступления в адрес администрации, водителя Орджоникидзевского автопредприятия Н., охото-

веда Нижневартовской госохотоинспекции Я. и др. [16, 1985, 12 февр.]. Большое внимание прокуратура должна уделять и устранению любых препятствий в осуществлении права на критику.

Список литературы: 1. Ленин В. И. Полн. собр. соч. 2. Материалы XXVII съезда Коммунистической партии Советского Союза. М., 1986. 3. Материалы Пленума Центрального Комитета КПСС, 27—28 января 1987 года. М., 1987. 4. Ведомости Верхов. Совета СССР. 1980. № 11. Ст. 192. 5. Сборник постановлений ВЦСПС, июль — сентябрь 1983 года. М., 1984. 6. Косяков В. М. О путях борьбы с зажимом общественной критики // Сов. гос-во и право. 1982. № 9. 7. Кузнецова Н. Конституционное право на критику // Соц. законность. 1981. № 4. 8. Новоселов В. Гарантии конституционного права на обжалование // Сов. юстиция. 1983. № 22. 9. Разумов Е. З. Проблемы кадровой политики КПСС. М., 1983. 10. Ремнев В. И. Конституционное право на предложения, заявления, критику недостатков // Конституция СССР и правовое положение личности. М., 1979. 11. Ставцева А. И. Научный комментарий судебной практики по трудовым спорам // Комментарий судебной практики за 1981 год. М., 1982. 12. Чхиквадзе В. М. КПСС и советское государство и право. М., 1984. 13. Шариков И. Объективные основы и характерные черты критики и самокритики как движущей силы советского общества // Критика и самокритика в советском обществе. М., 1955. 14. Бюл. Верхов. Суда СССР. 15. Бюл. Верхов. Суда РСФСР. 16. Правда. 17. Труд. 18. Архив нарсуда Дзержинского р-на г. Харькова. 1985 г.

Поступила в редколлегия 30.10.86

П. И. Жигалкин, канд. юрид. наук

ХАРЬКОВ

ИСЧИСЛЕНИЕ СРОКОВ ПО СОВЕТСКОМУ ТРУДОВОМУ ПРАВУ

Правильное исчисление сроков — непременное условие не только осуществления прав и обязанностей рабочих и служащих, но и реализации правомочий социалистических предприятий, учреждений, организаций в области трудовых правоотношений.

Чтобы правильно исчислять сроки, важно соблюдать предписания правовых норм об определении начального момента течения срока, обстоятельств, которые влияют на его течение, и установлении момента его окончания.

Порядок исчисления сроков в трудовом праве предусмотрен общесоюзным и республиканским законодательством (см. напр., Положение о порядке рассмотрения трудовых споров, утвержденное Указом Президиума Верховного Совета СССР от 20 мая 1974 г. [3, 1974, № 22, ст. 325], Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций, утвержденные постановлением Госкомтруда СССР от 20 июля 1984 г. [5, 1984, № 11] и др.). Некоторые вопросы исчисления сроков разрешены в постановлении Пленума Верховного Суда СССР от 26 апреля 1984 г. «О применении судами законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора» [4, с. 24—33].

В КЗоТ большинства союзных республик имеются специальные статьи, посвященные исчислению сроков (ст. 222 КЗоТ РСФСР, ст. 272 КЗоТ АзССР, ст. 258 КЗоТ БССР, ст. 232 КЗоТ ЭССР, ст. 290 КЗоТ ЛитССР, ст. 222 КЗоТ КазССР). Отсутствие в КЗоТ некоторых союзных республик таких статей нужно считать существенным пробелом (нет аналогичных статей в КЗоТ УССР, КЗоТ УзССР).

Начальный момент течения сроков связывается с различными юридическими фактами. Разнообразие юридических фактов, которые определяют начало течения сроков, обусловлено высокой динамикой трудовых правоотношений и многочисленными обстоятельствами, влияющими на процесс труда.

Трудовое право, цель которого — обеспечение организации производственного процесса (производственная функция), защита трудовых прав рабочих и служащих (защитная функция), а также вовлечение трудящихся и их общественных организаций в управление предприятиями, связывает начальный момент течения сроков с фактами, выступающими условиями реализации какой-либо одной или нескольких из названных функций.

Изменять начало течения срока, установленное правовой нормой, по усмотрению сторон трудового договора или по воле одной из них нельзя. Органы, осуществляющие контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства, пресекают попытки отступить от данного правила. Так, ст. 38 КЗоТ УССР предусматривает, что рабочие и служащие вправе расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за два месяца. При расторжении трудового договора по уважительным причинам рабочие и служащие предупреждают об этом администрацию письменно за один месяц. Течение данных сроков начинается *на следующий день после подачи заявления*. Директор Кременчугского треста столовых Полтавской областной конторы общественного питания издал приказ, которым установил, что течение этих сроков начинается с момента принятия администрацией решения по заявлению работника. По протесту прокурора г. Кременчуга этот приказ был отменен как незаконный [8, 1972, № 7, с. 110].

Начало течения сроков может быть обусловлено как фактом изъятия в соответствующей форме воли рабочего или служащего, так и фактом издания администрацией приказа (распоряжения) в пределах ее компетенции или моментом вручения его работнику. Оно может быть связано с фактами, подтверждающими характер поведения трудящегося (правомерное или неправомерное) [8, 1976, № 6, с. 105; 1977, № 7, с. 96]. В правовых нормах названные обстоятельства, определяющие начало течения срока, выражаются следующим образом: подача заявления рабочим или служащим (ст. 38 КЗоТ УССР); период фактического выполнения рабочим или служащим своих трудовых обязанностей (ст. 23, 33, 34, 48, 79, 114, 147 КЗоТ УССР); издание приказа о наложении дисциплинарного взыскания (ст. 151 КЗоТ УССР); обнаружение

администрацией причиненного работником ущерба (ст. 136 КЗоТ УССР) или обнаружение проступка (ст. 148 КЗоТ УССР) и т. д.

Невозможно перечислить все факты и обстоятельства, с которыми закон связывает начало течения срока. Правовые нормы, закрепляющие сроки, имеют целью ограничить во времени объем прав и обязанностей участников трудового процесса как в период возникновения трудовых правоотношений, так и в момент их существования, развития или прекращения.

Определив начало течения срока, следует установить обстоятельства, которые могут повлиять на его течение. В связи с этим возникают два вопроса. Первый вопрос: могут ли сроки в трудовом праве прерываться и приостанавливаться?

В трудовом праве нет понятий «перерыв» и «приостановление» течения сроков. Полагаем, вряд ли найдутся веские основания утверждать, что, например, сроки исковой давности в трудовом праве (ст. 232 КЗоТ УССР), так же, как и в гражданском праве, не могут приостанавливаться или прерываться.

Второй вопрос: можно ли при исчислении сроков, установленных в нормах трудового права, руководствоваться правилом об их исчислении, закрепленном в нормах гражданского права?

Статья 2 Основ гражданского законодательства Союза ССР и союзных республик, определяя отношения, регулируемые советским гражданским законодательством, подчеркивает, что «семейные, трудовые, земельные отношения, а также отношения в колхозах, вытекающие из их устава, регулируются соответственно семейным, трудовым, земельным и колхозным законодательством» [3, 1961, № 60, ст. 525]. В свою очередь ст. 4 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, определяя объем трудового законодательства, предусматривает, что советское трудовое законодательство состоит «...из настоящих Основ и издаваемых в соответствии с ними иных актов трудового законодательства союзных республик» [3, 1970, № 29, ст. 265]. Отсюда следует, что к трудовым отношениям рабочих и служащих не могут применяться нормы гражданского права [2, с. 350]. Принцип социалистической законности требует неукоснительного соблюдения этого правила. Однако для регулирования отношений, возникающих из факта применения труда рабочими и служащими, используются нормы не только трудового, но и иных отраслей права. Не считается с тем, что для регулирования трудовых отношений применяются нормы права, содержащиеся в нормативных актах других отраслей советского законодательства, значит не видеть реальной действительности [6, 1967, № 4, с. 21—28]. Объективные причины применения норм смежных отраслей права при регулировании труда рабочих и служащих предопределены наличием пробелов в трудовом праве, а также необходимостью урегулировать некоторые отношения и обстоятельства, независимо от того, какой отраслью права они предусмотрены.

Если сравнить правила об исчислении сроков, установленные в ст. 222 КЗоТ РСФСР и ст. 71—77 ГК РСФСР, можно обнару-

жить некоторые идентичные моменты в определении начала течения срока и его окончании (в ГК УССР нет главы, посвященной установлению правил исчисления сроков). Это естественно, поскольку срок как юридический факт, независимо от того, какой отраслью права он предусмотрен, имеет одну материально-правовую природу. Соответственно и правила об исчислении сроков должны быть одинаковыми [1, с. 17].

Практика применения отдельных сроков, предусмотренных нормами трудового права, требует использования правил, установленных нормами гражданского права. Например, при существующей правовой регламентации нормами трудового права сроки исковой давности не могли бы выполнить свое назначение, если бы при их применении не использовались правила, закрепленные нормами гражданского права [7, 1973, № 13, с. 25]. Трудовое право не содержит правил о приостановлении течения сроков исковой давности, их перерыве и последствиях истечения. Эти вопросы разрешены гражданским законодательством. В нормах же трудового права содержатся указания на возможность восстановления сроков исковой давности (ч. 4 ст. 233 КЗоТ УССР, ст. 211 КЗоТ РСФСР). С одной стороны, есть потребность в применении норм гражданского права для исчисления сроков, установленных трудовым законодательством, а с другой — для этого нет правовой основы. Думается, что такое противоречие можно устранить путем совершенствования законодательной техники. Нет необходимости воспроизводить в нормах трудового права правила об исчислении сроков, предусмотренные в ГК союзных республик.

М. И. Бару считает, что поскольку гражданское право подробнейшим образом посвящает определенным понятиям ряд норм, постольку «отпадает необходимость излагать такие нормы в трудовом законодательстве». По его мнению, «дублирование тождественных или аналогичных норм в различных отраслях права нерационально, оно лишено всякого смысла» [7, 1963, № 14, с. 171]. С этим нельзя не согласиться. Однако для того, чтобы имелись правовые основания к применению правил гражданского права об исчислении сроков к срокам, установленным трудовым правом, в КЗоТ союзных республик следовало бы сделать соответствующие отсылки к нормам ГК. Тогда правила об исчислении сроков стали бы нормами не только гражданского, но и трудового права. Нормативной практике известен такой прием. Например, в ст. 11 КЗоТ УССР сказано, что при разрешении вопросов исковой давности суд должен применять соответствующие правила, установленные в ГК УССР. Отсылки к нормам гражданского права РСФСР по вопросам исчисления сроков содержатся и в ст. 11, 12 КоБС РСФСР. При этом не следует исключать и разумного дублирования при изложении одинаковых норм в различных отраслях права [6, 1972, № 4, с. 28]. Так, в ст. 257 КЗоТ ЛатвССР воспроизведены некоторые правила исчисления сроков, предусмотренные ст. 72—78 ГК ЛатвССР. Подобное дублирование облегчает пользование нормативным материалом, делает его более доступным.

Что касается недавности сроков в трудовом праве, то прервать или приостановить их нельзя. Такие сроки при наличии определенных условий можно только продлить.

Факторы, которые влияют на продление сроков в трудовом праве, весьма разнообразны. Рассмотрим некоторые из них на основе анализа законодательства о дисциплинарной ответственности рабочих и служащих.

Нормы права, регламентирующие общую дисциплинарную ответственность, устанавливают, что дисциплинарные взыскания применяются администрацией непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или нахождения его в отпуске (п. 29 Типовых правил внутреннего трудового распорядка, ст. 148 КЗоТ УССР). Закон наделяет администрацию правом и возлагает на нее обязанность в течение месяца со дня обнаружения проступка принять решение о дисциплинарной ответственности работника. Если в течение этого срока работник освобождается от работы в связи со временной нетрудоспособностью или по причине нахождения в отпуске, то в месячный срок эти промежутки времени не засчитываются. Иными словами, месячный срок привлечения работника к дисциплинарной ответственности должен исчисляться как до наступления болезни или получения отпуска, так и после возвращения его на работу.

В литературе распространено мнение, что перечень причин, влияющих на продление этого месячного срока, не является исчерпывающим [7, 1972, № 7, с. 8]. Полагаем, что для таких утверждений нет достаточных оснований. Предложения о расширении перечня обстоятельств, которые могут влиять на продление месячного срока привлечения рабочих и служащих к дисциплинарной ответственности, не могут быть приняты по двум мотивам. Во-первых, расширив подобный перечень, мы ухудшим правовое положение рабочих и служащих. Во-вторых, применение мер дисциплинарного взыскания спустя продолжительное время после совершения проступка малоэффективно. Думается, что в законодательстве, устанавливающем тот или иной вид дисциплинарной ответственности с учетом специфики труда разных категорий трудящихся, названы все обстоятельства, которые могут служить основанием для продления срока привлечения их к ответственности.

Уставами о дисциплине, действующими в отдельных отраслях народного хозяйства, в числе причин, которые влияют на продление месячного срока привлечения трудящегося к дисциплинарной ответственности, наряду с болезнью и нахождением работника в отпуске названы такие обстоятельства, как производство дела в уголовном порядке или рассмотрение дела товарищеским судом. Уставы о дисциплине предусматривают возможность привлечения к дисциплинарной ответственности работников плавсостава судов, если они совершили проступок во время плавания (рейса) в течение месяца с момента возвращения из плавания (рейса) в порт СССР.

В силу того, что дисциплинарные взыскания дают положительный результат в случаях, когда они применены непосредственно после совершения проступка, правовыми предписаниями установлен относительно небольшой круг обстоятельств, которые могут оказать влияние на продление месячного срока привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Кроме того, законодательство о дисциплинарной ответственности устанавливает сроки; по истечении которых запрещается налагать взыскания за совершенные проступки. Согласно п. 29 Типовых правил внутреннего трудового распорядка и ст. 148 КЗоТ УССР рабочие и служащие не могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности позднее шести месяцев со дня совершения проступка. Продлить этот срок нельзя ни при каких обстоятельствах. Уставы о дисциплине также устанавливают, что на рабочих и служащих не может быть наложено дисциплинарное взыскание по истечении шести месяцев со дня совершения проступка. Однако в отличие от Правил внутреннего трудового распорядка уставы о дисциплине подчеркивают, что в шестимесячный срок не включается время производства дела в уголовном порядке.

Срок, в течение которого работник обязан отбывать наказание, и срок, в течение которого он считается подвергнутым дисциплинарному взысканию, продлить нельзя. Например, за нарушение трудовой дисциплины рабочие и служащие могут быть переведены на нижеоплачиваемую работу на срок до трех месяцев или смещены на низшую должность на тот же срок. Если впоследствии по каким-либо причинам работник отсутствовал на работе (болезнь, отпуск, выполнение государственных или общественных обязанностей), то продлить этот срок нельзя. Состояние дисциплинарной ответственности, начинающееся с момента объявления рабочему или служащему приказа о его переводе на нижеоплачиваемую работу, влияет на правосознание нарушителя.

Дисциплинарное взыскание сохраняет силу в течение года со дня его наложения. По истечении года рабочий или служащий считается не имевшим дисциплинарного взыскания (ст. 151 КЗоТ УССР). Если до истечения года работник будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то состояние дисциплинарной ответственности будет продолжаться в течение года со дня объявления ему последнего взыскания. Невыгодные правовые последствия, заключающиеся в обязанности претерпеть определенный ущерб, потеря во мнении администрации и коллектива связываются с последним дисциплинарным взысканием. Если рабочие и служащие каждый раз допускают нарушения дисциплины труда до истечения года со дня привлечения их к дисциплинарной ответственности, у администрации может возникнуть право ставить вопрос об их увольнении по п. 3 ст. 40 КЗоТ УССР. В таких ситуациях администрация может учитывать наказания, которые были применены к работнику больше года назад.

Установив начало течения срока и факторы, которые влияют на его течение, легко вычислить окончание срока.

Сроки в трудовом праве определяются календарными датами или истечением промежутка времени, который исчисляется годами, месяцами, неделями, днями и часами. Срок может исчисляться сутками.

Течение сроков, с которыми связывается возникновение или прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено его начало (ч. 1 ст. 222 КЗоТ РСФСР).

При исчислении сроков годами различают такие понятия: «календарный год», «рабочий год», «учебный год». С каждым из этих понятий закон связывает определенные правовые последствия. Так, ст. 33 КЗоТ УССР дает возможность перевести работника для замещения отсутствующего не более чем на один месяц в течение календарного года. Календарный год продолжается с 1 января по 31 декабря. Рабочие и служащие имеют право на получение очередного отпуска один раз в рабочем году. Последний исчисляется со дня поступления работника на работу.

В трудовом праве различают два способа исчисления сроков в днях. Они могут исчисляться по календарю или графику работы [5, 1967, № 6]. В случаях, когда в правовой норме не указано, что срок исчисляется по графику работы или в рабочих днях, это означает, что он должен быть исчислен по календарю.

Иногда республиканским законодательством предусматриваются различные способы установления границ во времени для идентичных обстоятельств (явлений). Например, ст. 28 КЗоТ УзССР сроки испытания при приеме на работу определяет в рабочих днях, а КЗоТ остальных союзных республик — по календарю. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни (ч. 2 ст. 222 КЗоТ РСФСР).

Срок может определяться путем указания на событие, которое должно наступить. С работниками рыбной промышленности практикуется заключать трудовые договоры на период путины; с работниками морского и речного флота — на период навигации; с работниками приисков и рудников — на период промывочного сезона; с работниками геологоразведочных и топографо-геодезических организаций — на период полевых работ. Окончание путины, навигации, промывочного сезона или полевого периода является основанием для прекращения трудовых договоров.

Большинство КЗоТ союзных республик (ст. 222 КЗоТ РСФСР, ст. 258 КЗоТ БССР, ст. 290 КЗоТ ЛитССР, ст. 232 КЗоТ ЭССР и др.) устанавливают, что сроки, исчисляемые годами, месяцами или неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день. В ст. 257 КЗоТ ЛатвССР наряду с изложенными правилами закреплено, что если окончание срока, исчисляемого месяцами, приходится на такой месяц, в котором нет соответствующего числа, срок истекает в последний день этого месяца.

Если срок назначен для совершения какого-либо действия, он может быть выполнено до двадцати четырех часов последнего дня срока. Однако если это действие должно быть совершено на предприятии, в учреждении, организации, срок истекает в тот час, когда в них по установленным правилам прекращаются соответствующие операции.

Список литературы: 1. Леушин В. И. Динамичность советского права и восполнение пробелов в законодательстве: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Свердловск, 1971. 2. Хозяйственная реформа и трудовое право. М., 1970. 3. Ведомости Верхов. Совета СССР. 4. Бюл. Верхов. Суда СССР. 1984. № 3. 5. Бюл. Госкомтруда. 6. Сов. гос-во и право. 7. Сов. юстиция. 8. Рад. право.

Поступила в редколлегию 09.12.86

И. Д. Коняйгора

КРИВОЙ РОГ

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

На XXVII съезде КПСС указывалось, что формы производственных отношений, система хозяйствования и управления, в основном сложившиеся в условиях экстенсивного развития экономики, устарели, стали утрачивать стимулирующую роль, а кое в чем превратились в тормоз. «Сейчас мы стремимся изменить направленность хозяйственного механизма, преодолеть его затратный характер, нацелить на повышение качества и эффективности, ускорение научно-технического прогресса, усиление роли человеческого фактора» [1, с. 38—39].

Сказанное равным образом относится и к механизму правового регулирования премирования руководителей, который нуждается в совершенствовании. Постановка данного вопроса обусловлена рядом причин. Во-первых, в настоящее время наряду с Основными положениями о премировании работников производственных объединений (комбинатов) и предприятий промышленности за основные результаты хозяйственной деятельности применяются свыше 30 различных положений о премировании за вспомогательные результаты, общая сумма выплат по премиям за которые превышает сумму выплат по премиям за основные результаты. Причем для получения премий за вспомогательные результаты требуется значительно меньше усилий, чем для получения премии за основные результаты. Поэтому необходимо повысить удельный вес премий за достижение основных результатов хозяйственной деятельности, а не вспомогательных.

Премирование руководителей за основные результаты хозяйственной деятельности производится из фонда материального поощрения, размер которого в масштабах страны составляет 17% [6, с. 562, 563, 569—571]. Однако резервы стимулирования их тру

да используются недостаточно. Например, размер премий руководителей за достижение основных результатов хозяйственной деятельности в республиканском производственном объединении «Укрруда» и на Криворожской обувной фабрике не превышает 15—19 % фонда материального поощрения предприятия.

Во-вторых, ныне действующие правила премирования сложились еще в 50-х годах [8, с. 55—56], когда народное хозяйство ориентировалось на количественные результаты. Несмотря на то что правила премирования в определенной мере совершенствовались, в основе своей они по-прежнему стимулируют количественный рост продукции. В результате премии за качество составляют лишь пятую часть общей суммы поощрения [7].

В-третьих, установленный Основными положениями о премировании размер премии не позволяет в полной мере учесть личный вклад руководителей в достижение конечных результатов труда. Это подтверждают и данные социологических исследований. Рассчитано, что стимулирующий порог размера премии находится в пределах 40—60 % оклада [5, с. 176]. О ненадлежащем стимулировании трудовой активности руководителей свидетельствует и тот факт, что фонд поощрения победителей в социалистическом соревновании составляет всего лишь 1 % фонда оплаты по труду [9, с. 94].

Все это, а также отсутствие четких критериев определения показателей и условий премирования требуют усовершенствовать правовое регулирование премирования. В первую очередь необходимо предусмотреть в Основных положениях о премировании четкие критерии, различающие показатели и условия премирования; полнее использовать принцип социальной справедливости при определении права на премию в соответствующем размере.

В основе любой системы премирования лежат показатели и условия премирования. От того, как они учитывают напряженность норм труда и их техническую обоснованность, зависит стимулирующая роль премий в повышении эффективности общественного производства, улучшении конечных результатов труда.

В литературе нет единого мнения о показателях премирования. Так, С. С. Каринский считал, что назначение показателей премирования состоит в том, чтобы концентрировать внимание и усилия премируемых лиц на улучшении тех сторон трудовой деятельности, которые находятся за пределами влияния основных систем оплаты труда [4, с. 65—67]. Г. И. Гуляев полагает, что показатели премирования отражают цель и задачи данной системы премирования [3, с. 69]. В приведенных определениях верно отмечено назначение того или иного показателя премирования, прежде всего то, что их достижение дает работнику право на премию. В то же время в них не установлена связь с результатами труда, недостаточно показана стимулирующая роль премии.

Условия премирования — это такие требования к действиям, поведению руководителя в процессе труда, выполнение которых при достижении показателей премирования порождает у него субъек-

тивное право на премию. В отличие от показателей премирования, которые предусматривают достижение результатов, превышающих обязанности по трудовому правоотношению для возникновения субъективного права на премию, условия премирования — прежде всего результаты труда, которых руководитель обязан добиться в порядке выполнения своей трудовой функции.

В науке трудового права условия премирования трактуются по-разному. С. С. Каринский писал, что условия премирования не оказывают непосредственного влияния на размер премии и являются тем юридическим фактом, с которым связано признание права на премию [4, с. 65—67]. Г. И. Гуляев под условиями премирования понимает те конкретные производственные показатели работы, невыполнение которых влечет полное или частичное лишение работника права на премию [3, с. 70—75].

Основные положения о премировании выделяют основные и дополнительные показатели и условия премирования. При невыполнении основных показателей и условий премирования право на премию не возникает вообще, при невыполнении дополнительных показателей и условий — возникает в меньшем размере, при перевыполнении основных и дополнительных показателей — размеры премий увеличиваются. Основные условия — наиболее ответственные, а дополнительные — менее ответственные требования. Чтобы повысить действенность систем премирования, число основных показателей и условий премирования, устанавливаемых отдельному работнику, должно быть минимальным.

Анализ практики премирования руководителей структурных подразделений объединений и предприятий показывает, что требования Основных положений о премировании нередко не соблюдаются. На некоторых предприятиях кроме основных и дополнительных показателей и условий премирования вводятся обязательные показатели и условия. Это не может быть признано правильным, поскольку все показатели и условия обязательные. Практику разработки локальных положений о премировании, когда на многих предприятиях число показателей и условий премирования колеблется от 4 до 60, следует признать несоответствующей требованиям законодательства. На это уже обращалось внимание в литературе [2, с. 100].

В отраслевых и локальных положениях о премировании часто используется следующий прием, нарушающий принцип установления возможно меньшего количества показателей. В тексте положения указываются несколько показателей и условий премирования, а в приложении к нему — несколько десятков. Разумеется, выполнить их все для руководителя практически невозможно.

В законодательстве и правоприменительной практике не проводится четкого различия между показателями и условиями премирования, что нередко приводит к смешению данных понятий. В условиях ускорения социально-экономического развития страны установление только основных показателей премирования представляется недостаточным. Среди основных показателей следует

выделить главные, решающие показатели, достижение которых позволит всем отраслям народного хозяйства выйти на новые рубежи. К их числу следует отнести показатели научно-технического прогресса; выполнение заданий и обязательств по поставкам; качество продукции. В Основных положениях о премировании следует более четко определить критерии разграничения показателей и условий премирования. Если рассматриваемые понятия входят в трудовую функцию руководителя, то они являются условиями премирования, а если не входят — показателями.

Принцип социальной справедливости при премировании руководителей требует, чтобы размер премии прямо зависел от результатов труда. Достижение руководителем определенного результата порождает у него соответствующее право на премию. Однако зависимость между результатами труда и конкретными размерами премии существует лишь до определенного предела, установленного Основными положениями о премировании. Если руководитель достиг более высоких результатов труда, право на более высокую премию у него по существующему положению не возникает, поскольку размер премии превысил определенные пределы. Полагаем, что эффективному и справедливому стимулированию руководителей препятствуют ограничения в размерах премии; отсутствие среди основных показателей главного, решающего; отсутствие премирования за каждый показатель в отдельности, в зависимости от степени его выполнения (пофакторное премирование); отсутствие коэффициента трудового участия руководителя.

Усилению стимулирующей роли премий руководителям должно содействовать премирование за выполнение каждого показателя в отдельности. Например, за выполнение главного показателя можно установить 60 % премии, а за выполнение других показателей — 10—15 %. При этом показатели премирования должны обеспечивать выполнение главного показателя, который характеризует достижение конечных результатов.

Наконец, усилению принципа социальной справедливости в премировании должно способствовать установление коэффициента трудового участия при коллективной организации и оплате труда. В настоящее время распределение полученных трудовым коллективом премий производится, как правило, не самим трудовым коллективом, а по решению руководителя объединения, предприятия, согласованному с профсоюзным комитетом. При этом премия распределяется уравнительно, без учета трудового вклада того или иного руководителя и без участия трудового коллектива. Считаю, что при коллективной организации труда распределение премий также должно быть коллективным. Введение для руководителей коэффициента трудового участия при определении качества работы и личного трудового вклада могло бы преодолеть уравнительность в распределении премий.

Список литературы: 1. Материалы XXVII съезда Коммунистической партии Советского Союза. М., 1986. 2. Горельникова Р. Полнее учитывать социально-психологические факторы в организации премирования // Социалист. труд. 1986,

№ 7. 3. Гуляев Г. И. Поощрительные фонды предприятий (правовые вопросы). М., 1983. 4. Каринский С. С. Материальные и моральные стимулы к повышению производительности труда. М., 1966. 5. Кунельский Л. Э. Повышение стимулирующей роли заработной платы и оптимизация ее структуры. М., 1975. 6. Народное хозяйство в СССР в 1984 году. М., 1985. 7. Парфенов В. Время мастеров // Правда. 1986. 20 февр. 8. Расширяются масштабы, совершенствуются условия // Социалист. труд. 1985. № 2. 9. Якушев В. Совершенствование премирования и распределение по труду // Коммунист. 1985. № 6.

Поступила в редколлегию 08.07.86

А. Т. Барабаш, канд. юрид. наук

ХАРЬКОВ

ДИСЦИПЛИНАРНОЕ ВЗЫСКАНИЕ КАК ПРАВОВОЕ СРЕДСТВО ВОСПИТАНИЯ НАДЛЕЖАЩЕГО ОТНОШЕНИЯ К ТРУДУ

На январском (1987 г.) Пленуме ЦК КПСС отмечалось: «Важнейшая практическая задача — создать такие условия, внедрить такие формы организации производства, которые позволят каждому трудящемуся чувствовать себя подлинным хозяином предприятия. А это высокое и ответственное положение. Оно не только дает широкие права по реальному управлению делами, но и предполагает высокую ответственность за все, что происходит в трудовом коллективе» [2, с. 26]. Подчеркивая огромное значение социалистического соревнования, выдвигая на первый план убеждение как метод воспитания новой трудовой дисциплины, В. И. Ленин вместе с тем указывал на необходимость применять меры принуждения к ее нарушителям. Он призывал «...охранять интересы рабочего класса от тех горсток, групп, слоев рабочих, которые упорно держатся традиций (привычек) капитализма и продолжают смотреть на Советское государство по-прежнему: дать «ему» работы поменьше и похуже, — содрать с «него» денег побольше» [1, т. 37, с. 90]. Такая охрана осуществляется путем установления системы санкций, в том числе дисциплинарных (дисциплинарных взысканий).

Система дисциплинарных санкций (взысканий) выработана длительной практикой социалистического строительства. Она непрерывно совершенствуется, ориентируясь на решение задач, стоящих перед дисциплиной труда на том или ином этапе. В настоящее время это стройная, всесторонняя система дисциплинарных санкций, обеспечивающая воспитательно-предупредительное воздействие на нарушителей дисциплины труда, а также на тех рабочих и служащих, которые не обладают в достаточной степени чувством дисциплинированности. Нельзя согласиться с встречающимися в печати высказываниями о том, что система не достигает поставленной цели, следует разработать и принять более действенные меры. Если в деле укрепления дисциплины труда пола-

гаться лишь на дисциплинарные санкции, то действительно нельзя достичь ожидаемого результата. Дисциплинарные санкции — не панацея от всех случаев нарушений дисциплины и порядка. Для укрепления дисциплины труда следует применять весь арсенал средств и прежде всего создать необходимые организационные и экономические условия для нормальной высокопроизводительной работы, обеспечить сознательное отношение к труду, использовать методы убеждения, воспитания, а также поощрять за добросовестный труд (п. 1 Типовых правил внутреннего трудового распорядка). Однако нельзя недооценивать и значение правоохранительных средств, в том числе дисциплинарных санкций. Они необходимы для поддержания дисциплины труда, выполнения рабочим и служащим трудовых обязанностей перед коллективом. В этом отношении дисциплинарные санкции незаменимы. Они обеспечивают надлежащую степень фактического принуждения — при уклонении рабочего и служащего от выполнения лежащих на них обязанностей, а также психического принуждения — самим своим существованием в действующем трудовом законодательстве.

Обладая стройной системой и решая в целом поставленные перед ними задачи, дисциплинарные санкции тем не менее нуждаются в совершенствовании. Это касается и обеспечиваемой ими правовой модели поведения рабочих и служащих в процессе труда, и самого содержания дисциплинарных санкций.

Правовая модель действий, поведения рабочего и служащего в процессе труда, установленная правовыми предписаниями, фиксируется в трудовом договоре. Правовые предписания закрепляют в централизованном порядке общие требования, предъявляемые к действиям, поведению рабочих и служащих в процессе труда. При этом законодатель исходил из типичного разделения и кооперации труда, сложившихся на предприятиях, в учреждениях, организациях, что позволило разработать соответствующую модель поведения. Последняя обеспечивает возможность согласования действий, поведения рабочих и служащих на всех стадиях и уровнях процесса труда, выполнение каждым работником нормы труда, а также единство критериев оценки их трудовых усилий и конечных результатов. Она предусмотрена в ряде правовых предписаний, в том числе Основах законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, КЗоТ союзных республик, Типовых правилах внутреннего трудового распорядка, квалификационных справочниках и других централизованных актах, а также в положениях, должностных и технических правилах и инструкциях, разрабатываемых в локальном порядке. Все это затем персонифицируется в трудовом договоре с учетом поручаемой работнику и принимаемой им на себя трудовой функции на основе его личных трудовых качеств, а также формы организации труда — индивидуальной или коллективной.

Сложность применения дисциплинарных санкций в качестве средства, призванного обеспечить выполнение работником принятых на себя трудовых обязанностей и воспитание его в целях

предупреждения дальнейшего уклонения от выполнения этих обязанностей, состоит в том, что ст. 51 Основ (ст. 139 КЗоТ УССР) не только формулирует правовые обязанности рабочего и служащего в процессе труда, но и содержит нравственные требования норм социалистической морали, выработанные практикой социалистического строительства, или формулирует эти правовые обязанности в нравственном аспекте. Намерения законодателя ясны — разработать общую, целостную правовую и нравственную модель поведения рабочего и служащего в процессе труда, которая позволит достичь цели социалистического производства. При этом законодатель не разграничивает трудовые обязанности и нравственные требования. Отсюда на практике возникают затруднения при определении характера средств, обеспечивающих выполнение работником того или иного элемента его поведения, которое регулируется различными социальными нормами. Здесь речь идет о правомерности выбора для этой цели дисциплинарных или общественных санкций.

Критерием выбора санкций как правомерного средства обеспечения надлежащих действий, поведения рабочего и служащего в процессе труда в случае уклонения его от выполнения принятых на себя трудовых обязанностей должно служить исследование в каждом конкретном случае социальной природы норм, сформулированных в ст. 51 Основ (ст. 139 КЗоТ УССР), а также иных действующих в этой связи правовых предписаний. Однако нельзя не заметить, что такое исследование затруднено самой редакцией ст. 51 Основ (ст. 139 КЗоТ УССР), которая не проводит линию на разграничение тех элементов поведения, которые возведены в правовую обязанность рабочего и служащего, и тех, которые составляют нравственные требования норм социалистической морали. Поэтому в литературе и на практике иногда полагают, что поскольку эти элементы поведения сформулированы в правовом предписании (Основах, КЗоТ), то они представляют по своей природе юридические обязанности, обеспечиваемые в случае необходимости дисциплинарными санкциями.

Так, в юридической литературе высказывались различные мнения относительно повышения рабочим и служащим квалификации. Одни авторы считали ее правовой обязанностью, другие — тоже обязанностью, но проявляющейся только в случаях, предусмотренных специальными нормативными актами, третьи рассматривали ее как правомочие, но отнюдь не обязанность [6, с. 345]. Не внесли ясности в определение правовой природы повышения квалификации и действовавшие до 1984 г. Типовые правила внутреннего трудового распорядка [7, 1972, № 12, с. 3], которые среди основных обязанностей рабочих и служащих называли обязанность «систематически повышать свою деловую (производственную) квалификацию» (п. «к»). Все это не способствовало единству правоприменительной практики. Впоследствии от положения, что повышение квалификации — правовая обязанность работника, отказались. Было признано, что «требование повышать свою

квалификацию реализуется не путем трансформации повышения квалификации в юридическую обязанность, а косвенным регулированием, включая установление моральных и материальных стимулов повышения работниками квалификации» [8, с. 199]. Исключили ее из числа основных обязанностей рабочих и служащих также Госкомтруд СССР и ВЦСПС в утвержденных ими 20 июля 1984 г. Типовых правилах внутреннего трудового распорядка [7, 1984, № 11, с. 3]. Повышение квалификации является правом и нравственным требованием норм социалистической морали. Вместе с тем оно имеет правовое значение, поскольку возведено в ранг юридически значимого обстоятельства.

Приведенный пример лишний раз подтверждает необходимость формулирования в Основах, КЗоТ, Типовых правилах внутреннего трудового распорядка и иных актах такой модели поведения рабочего и служащего, чтобы были четко видны те элементы их поведения, которые становятся правовой обязанностью и могут быть в случае необходимости обеспечены дисциплинарными санкциями. Законодатель возвел в ранг юридических обязанностей со всеми вытекающими отсюда последствиями те элементы поведения рабочего и служащего в процессе труда, которые при всех условиях должны быть выполнены. Остальные элементы пока не могут быть включены в состав обязанностей, либо всегда останутся требованиями социалистической морали. Это, естественно, не сказывается на их обязательности для всех. Меняется лишь характер средств обеспечения в случае невыполнения данных требований. В устойчивых трудовых коллективах общественные санкции оказывают не меньшее охранительное, воспитательно-предупредительное воздействие, чем дисциплинарные. Но все же смешивать их нельзя.

Учитывая сказанное, представляется целесообразным усовершенствовать ст. 51 Основ (ст. 139 КЗоТ УССР). Не отрицая полезности закрепления в этих актах общей, целостной правовой и нравственной модели поведения рабочего и служащего в процессе труда, считаем, что в первой части статьи нужно сформулировать те элементы поведения, которые возводятся в ранг правовых обязанностей, а следовательно, в случае необходимости обеспечиваются дисциплинарными санкциями; во второй части предусмотреть те элементы поведения, которые являются нравственными требованиями норм социалистической морали, а следовательно, обеспечиваются общественным мнением, мерами общественного воспитания, а в случае необходимости — общественными санкциями.

Кроме того, предлагаемая модель должна более полно отразить основные правовые обязанности и нравственные требования, предъявляемые к поведению рабочего и служащего в трудовом правоотношении. Например, нужно более четко определить, в чем заключается дисциплина труда, каковы ее элементы. Сюда следовало бы включить также обязанность выполнять норму труда, соблюдать время труда, появляться на работе в трудоспособном

состоянии и т. д. В качестве нравственных требований целесообразно ввести совершенствование и повышение квалификации, приобретение смежных профессий (специальностей), проявление инициативы и творчества в работе, социалистической предприимчивости, начал коммунистического отношения к труду.

Полагаем, что нужно иначе сформулировать и ст. 53 Основ (ст. 141 КЗоТ УССР), которая регулирует обязанности администрации, с тем чтобы общая правовая и нравственная модель поведения касалась и этой части трудового коллектива. Средства обеспечения трудовой дисциплины (ст. 52 Основ, ст. 140 КЗоТ УССР) следует поместить не после ст. 51 Основ (ст. 139 КЗоТ УССР), а после описания модели поведения всех участников процесса труда — как рабочих и служащих, так и руководителей (администрации), чтобы правовые обязанности, в том числе дисциплинарные санкции, затрагивали всех участников процесса труда.

Само содержание дисциплинарных санкций не получило конкретного определения в правовых предписаниях, в которых содержится лишь перечень этих санкций. На практике нередко трудно разобраться в видах и мере неблагоприятных правовых последствий, лишений, правового урона, которые «заложены» в той или иной дисциплинарной санкции и должны наступить при ее применении. Сказанное усугубляется тем обстоятельством, что правовые предписания (централизованные и локальные) предусматривают и иные неблагоприятные последствия, лишения, правовой урон, которые не определяют содержание той или иной санкции, но могут иметь место по усмотрению руководителя или совместному усмотрению руководителя и профсоюзного комитета. Речь идет о так называемых отказах. Они отличаются от лишений тем, что, не входя в содержание дисциплинарных санкций, тем не менее могут выступать таковыми в каждом конкретном случае. Круг подобных отказов довольно широк. Поэтому каждый раз при применении той или иной дисциплинарной санкции встает проблема лишений, которые должны иметь место, а также отказов, которые могут возникнуть в связи с той или иной дисциплинарной санкцией. Нередко данная проблема решается субъективно — по представлению того или иного руководителя. При этом, во-первых, возможны такие неблагоприятные последствия, отказы, которые не вытекают из действующих правовых предписаний, а, напротив, противоречат им, нарушая субъективные права и законные интересы рабочего или служащего, ущемляя его трудовой престиж, честь и достоинство. Во-вторых, могут наступить те неблагоприятные последствия, отказы, которые относятся не к содержанию дисциплинарных санкций, а к иным правовым институтам трудового права, например, отказ в оплате труда, выплате премий, предоставлении отпуска и т. д. В-третьих, не наступают те неблагоприятные последствия, отказы, которые должны были наступить в связи с применением дисциплинарной санкции или могли иметь место по усмотрению руководителя или совместному усмотрению руководителя и профсоюзного комитета. В таких случаях нарушитель

дисциплины труда по существу амнистируется, а правоохранительное, воспитательно-предупредительное значение дисциплинарных санкций снижается или утрачивается.

В связи с изложенным представляется необходимым определить в Основах, КЗоТ содержание каждой дисциплинарной санкции, т. е. очертить круг тех неблагоприятных последствий, лишений, правового урона, которые заложены в ней законодателем, а также круг тех отказов, которые согласно централизованным или локальным правовым предписаниям либо трудовому договору могут иметь место по решению руководителя или совместному решению руководителя и профсоюзного комитета. Это способствовало бы четкому пониманию их правовой сущности, более правильному их использованию, усилению защиты интересов трудовых коллективов, предприятий, учреждений, организаций от нарушителей дисциплины труда, более полному соблюдению трудовых прав рабочих и служащих, повышению правоохранительного, воспитательно-предупредительного значения дисциплинарных санкций.

Проблема дисциплинарных санкций сопряжена с вопросом о так называемых дополнительных мерах воздействия в трудовом праве, например, таких, как уменьшение очередного ежегодного отпуска на число дней прогула без уважительной причины, непредоставление дополнительного отпуска за непрерывный стаж работы полностью или частично рабочим и служащим, совершившим прогул без уважительной причины или появившимся на работе в нетрезвом состоянии, непредоставление злостным нарушителям трудовой дисциплины льготных путевок в санаторий или дом отдыха, перенесение таким лицам очереди на получение жилой площади, изменение времени предоставления очередного ежегодного отпуска, лишение премии, процентной надбавки за выслугу лет (за стаж работы по специальности на данном предприятии) в размере до 25 %, уменьшение размера вознаграждения за общие итоги работы по результатам за год и т. д. В последнее время дополнительным мерам воздействия уделяется все больше внимания. Делаются попытки определить их правовую природу, установить их отношение к дисциплинарным санкциям.

Существует ли в трудовом праве такой институт, как дополнительные меры воздействия, или это иные институты, не имеющие отношения к дисциплине труда и средствам ее обеспечения, хотя в той или иной мере способствующие надлежащему выполнению работником лежащих на нем обязанностей? Одни авторы полагают, что некоторые из указанных мер не могут относиться к мерам воздействия и для их применения не требуется соблюдения правил наложения взысканий [4, с. 175—176]; другие считают, что их можно рассматривать как лишение нарушителя дисциплины труда поощрения в установленном порядке [3, с. 69]; третьи склонны видеть в них меру особой, дополнительной юридической ответственности, не относящуюся, однако, ни к дисциплинарной, ни к материальной [5, с. 70]. Такое расхождение во мнениях является следствием нечеткости и противоречивости действующего

законодательства о средствах обеспечения организованности и дисциплины, в том числе дисциплинарных санкциях.

Большинство так называемых дополнительных мер воздействия относятся не к лишениям, установленным дисциплинарными санкциями, а к отказам, предусмотренным различными правовыми институтами трудового права (времени отдыха, оплаты труда, социального страхования и т. д.) и обусловленным отсутствием у рабочего или служащего в соответствующих случаях субъективного права на те или иные льготы или выплаты. Различие взглядов на природу лишений и отказов свидетельствует о необходимости дальнейшей разработки проблем дисциплинарных санкций с целью совершенствования законодательства.

Список литературы: 1. Ленин В. И. Полн. собр. соч. 2. Материалы Пленума Центрального Комитета КПСС, 27—28 января 1987 г. М., 1987. 3. Гудимов Н. В. Методы обеспечения дисциплины труда // Сов. гос-во и право. 1976. № 9. 4. Пятаков А. В. Укрепление трудовой дисциплины. Правовые проблемы. М., 1979. 5. Ставиский П. Р. Дополнительные меры воздействия в трудовом праве // Сов. гос-во и право. 1985. № 5. 6. Трудовое право и повышение эффективности производства / Под ред. Иванова С. А. М., 1972. 7. Бюл. Госкомтруда СССР. 8. Трудовое право и научно-технический прогресс / Под ред. Иванова С. А. М., 1974.

Поступила в редколлегию 30.10.86

В. С. Венедиктов, канд. юрид. наук

ХАРЬКОВ

НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА КАК СРЕДСТВО ЭКОНОМИИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Современный этап развития нашего общества характеризуется тем, что глубокие преобразования в народном хозяйстве, перевооружение его отраслей на основе новейшей техники и технологии происходят при одновременном наращивании темпов движения вперед. Здесь особенно важны творческий подход, дисциплина и организованность, хозяйская заинтересованность рабочих и служащих в высоких результатах работы. Главное, что должно обеспечить наш успех, отмечалось на XXVII съезде КПСС, — живое творчество масс, максимальное использование огромных возможностей и преимуществ социалистического строя [3, с. 22].

Решающим условием роста эффективности народного хозяйства являются экономия, бережливость, рациональное использование накопленного производственного потенциала, в том числе рабочего времени. Экономия рабочего времени К. Маркс называл одним из первых экономических законов социализма. В экономических рукописях 1857—1858 гг. он писал: «...экономия времени, равно как и планомерное распределение рабочего времени по различным отраслям производства, остается первым экономическим

законом на основе коллективного производства» [1, т. 46, ч. 1, с. 117]. Глубокие истоки такого резерва общественного производства, как рациональное использование рабочего времени, во многом зависят от политической сознательности, организованности, ответственности людей за порученное дело.

В. И. Ленин отмечал, что производительность труда зависит от темпов технического прогресса, роста культурного и образовательного уровня населения, состояния дисциплины труда, умения работать, спорности, интенсивности труда, лучшей его организации [2, т. 36, с. 188]. Только ритмичность производства и научно обоснованная организация труда создают условия для полного и равномерного использования рабочего времени в соответствии с трудовым договором.

Рост эффективности общественного производства неразрывно связан с дальнейшим совершенствованием нормирования труда, в котором кроются значительные резервы экономии рабочего времени.

Первой особенностью нормирования труда как способа экономии рабочего времени является внедрение технически обоснованных норм, разработанных на основе критического анализа организации производства и труда, с учетом передового опыта, роста культурно-технического уровня и профессионального мастерства работающих. Прогрессивные нормы трудовых затрат позволяют контролировать меру труда и меру потребления, последовательно проводить в жизнь социалистический принцип оплаты по количеству и качеству труда.

В. И. Ленин неоднократно указывал, что все наши достижения в области организации труда и производства необходимо закрепить в строгих рамках норм и в первую очередь в нормах труда. «Социализм, — писал он, — немыслим... без планомерной государственной организации, подчиняющей десятки миллионов людей строжайшему соблюдению единой нормы в деле производства и распределения продуктов» [2, т. 36, с. 300].

Нормы труда, определяющие затраты рабочего времени, необходимые для выполнения заданного объема работ при соответствующих организационно-технических условиях, играют большую роль в экономике и организации социалистического производства. Рациональное использование рабочего времени характеризуется степенью эффективности его затрат. Результативность труда, выполнение технически обоснованных норм выработки, нормированных производственных заданий, других норм — показатели производительного использования рабочего времени.

Получение общественно полезного эффекта от труда при минимальных затратах индивидуального и общественного рабочего времени позволяет повысить производительность труда. В настоящее время, как отмечалось на XXVII съезде КПСС, особое значение партия придает усилению творческого содержания и коллективного характера труда, повышению его культуры, поощрению высо-

коквалифицированной и высокопродуктивной работы на благо общества [3, с. 151].

Общественно полезный труд заключается в рамки рабочего времени. За это время рабочий должен выполнить норму выработки. Продолжительность индивидуального труда, требуемая для производства необходимого объема работ, определяется нормой рабочего времени. Таким образом, рабочий производит одну деталь или определенную операцию за единицу рабочего времени. Однако труд рабочего, повысившего квалификацию, прошедшего профессиональное обучение, существенным образом отличается от его труда до такого обучения. С учетом навыков мастерства у высококвалифицированного рабочего на изготовление одной детали уходит меньше времени, чем у менее квалифицированного. Следовательно, норма рабочего времени высококвалифицированного рабочего приобретает иное содержание, чем раньше. При прежней продолжительности рабочего времени рабочий за счет более высокой квалификации и экономии времени производит деталей больше, чем до повышения квалификации.

Необходимость выполнения норм труда обязывает работать производительно. С учетом требований ст. 60 Конституции СССР обязанность трудиться является делом чести каждого способного к труду гражданина. Закрепленные Конституцией права и обязанности совпадают с нравственными требованиями социалистического общества. Поэтому рабочий, реализуя право на труд, должен добросовестно выполнять работу. Неполное использование труда ведет к нерациональной затрате рабочего времени, т. е. нормы рабочего времени, подлежащей выполнению отдельным членом общества. Отсюда следует, что между повышением квалификации и экономией рабочего времени существует взаимосвязь.

Второй особенностью, характеризующей экономию рабочего времени как средства повышения эффективности труда, является пересмотр норм выработки и иных норм труда.

Действующее законодательство о труде предусматривает следующие нормы: нормы времени, нормы выработки, нормы обслуживания, нормированные производственные задания, нормы (нормативы) численности. Статья 39 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде (ст. 85 КЗоТ УССР) предусматривает и предписывает, что нормы выработки (нормы времени), нормы обслуживания и нормативы численности рабочих и служащих устанавливаются с учетом достигнутого уровня техники, научной организации труда и производства, передового опыта работы. Эти нормы и нормативы подлежат замене новыми по мере внедрения в производство технических, хозяйственных и организационных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда. Введение и пересмотр норм и нормативов производятся администрацией предприятий, учреждений, организаций по согласованию с профсоюзным комитетом.

Будучи направленным на повышение эффективности производства, нормирование призвано в первую очередь способствовать эко-

номии живого труда. В современных условиях, когда во многих отраслях промышленности количество рабочих мест значительно превышает численность работающих, экономия трудовых затрат означает приведение в действие большого количества машин, а следовательно, и лучшее использование рабочего времени. Поэтому необходимо повысить уровень научной обоснованности норм. Научно-технический прогресс приводит к постоянным изменениям в условиях труда, его содержании, функциях исполнителей. Правильное определение нормы труда предполагает тщательное изучение и рационализацию трудовых процессов, чтобы выявить такой состав и последовательность осуществления трудового процесса, при котором обеспечивается максимальная экономия труда. Если норма труда установлена правильно и определяет действительно необходимые затраты на производство единицы продукции или выполняемой работы, то она способствует усилению материальной заинтересованности в улучшении результатов труда. Если же норма установлена на таком уровне, что ее можно не только легко выполнить, но и перевыполнить, то она снижает заинтересованность в наиболее полном использовании производственных мощностей, тормозит рост производительности труда и приводит к потерям рабочего времени.

Для того чтобы обеспечить высокую производительность труда и улучшить использование рабочего времени, нормы затрат труда должны быть всесторонне обоснованы с учетом психофизиологических возможностей человека. Психофизиологическое обоснование норм труда предполагает разработку методов нормирования, которые позволяют устанавливать нормы, обеспечивающие не только получение максимального экономического эффекта, но и сохранение высокой работоспособности человека в течение продолжительного периода [4, с. 58].

В соответствии с «Рекомендациями по организации нормирования труда и установлению новых и изменению действующих норм выработки, времени и обслуживания в производственных отраслях народного хозяйства», утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 3 октября 1975 г., любое изменение норм должно производиться лишь после старательной проверки качества проектируемых норм методами технического нормирования труда или сравнения этих норм с действующими на однородных работах [7, 1976, № 1].

В современных условиях возрастает роль нормирования труда как базы улучшения нормирования и распределения по труду. Опыт передовых предприятий Владимирской и Ростовской областей подтверждает эффективность специальных мер поощрения тех работников, которые вносят обоснованные предложения о пересмотре устаревших норм в сторону их повышения. В постановлении ЦК КПСС и Совета Министров СССР «Об улучшении планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы» [6] предусмотрено с учетом этого опыта выплачивать рабочим для

стимулирования инициативы по внедрению технически обоснованных норм труда и своевременному их пересмотру единовременное вознаграждение за счет экономии, полученной в результате пересмотра данных норм.

Хорошо поставленное нормирование труда необходимо для приведения в действие тех больших резервов рационального использования рабочего времени, которые имеются у рабочих-повременщиков, инженерно-технических работников и служащих. Исследования, проведенные НИИ труда, показали, что наиболее значительные резервы рабочего времени инженерно-технических работников кроются в устранении не прямых, а косвенных потерь. Они возникают из-за того, что, во-первых, инженерно-технические работники много времени заняты трудом вспомогательным, не требующим высокой квалификации и не входящим в их прямые функции; во-вторых, вследствие того, что нет должной координации между различными службами и они дублируют друг друга; в-третьих, из-за неэффективного выполнения отдельными работниками своих функций [5, с. 70]. Необходимо шире вводить нормированные задания инженерно-техническим работникам и служащим там, где это возможно. Внедрение нормированных заданий, норм обслуживания и нормативов численности позволит не только улучшить использование рабочего времени инженерно-технических работников и служащих, но и упорядочить их численность. Следовательно, расширение сферы нормирования труда путем распространения технически обоснованных норм на повременно оплачиваемые работы — еще одно немаловажное направление в обеспечении экономии рабочего времени.

Список литературы: 1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. 2. Ленин В. И. Полн. собр. соч. 3. **Материалы XXVII съезда Коммунистической партии Советского Союза.** М., 1986. 4. **Бедный Г. З.** Совершенствование нормирования труда: Психологический аспект. М., 1979. 5. **Сонин М. Я.** Социалистическая дисциплина труда: Проблемы формирования. М., 1977. 6. **СП СССР.** 1979. № 18. Ст. 118. 7. **Бюл. Госкомтруда.**

Поступила в редколлегию 30.10.86

В. Я. Гоц, канд. юрид. наук

ХАРЬКОВ

ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ТРУДОВОГО ВКЛАДА РАБОТНИКА В ОБЩИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

На XXVII съезде КПСС указывалось, что должна быть обеспечена строгая зависимость зарплаты от количества и качества труда [1, с. 46]. Принцип оплаты по труду предполагает, что если работник выполнил установленную для него норму количества и качества труда, то он должен получить и заранее определенную норму оплаты.

Нормы труда, отражая меру затрат живого труда, направленных на производство материальных ценностей, позволяют наиболее эффективно организовать производство, обеспечить тесную зависимость оплаты труда от его количества и качества. Мероприятия по совершенствованию нормирования труда — наиболее эффективные из всех мероприятий по научной организации труда [4, с. 31]. В то же время с 1976 по 1983 г. удельный вес технически обоснованных норм у рабочих-сдельщиков в промышленности увеличился от 79,5 до 85,7 %, а уровень выполнения норм выработки — от 118,8 до 124,2 %. На душанбинском заводе «Торгмаш» каждый рабочий в среднем выполнял почти полторы нормы в смену, но завод из года в год не справлялся с государственными заданиями [9, 1984, 30 авг.].

В постановлении Совета Министров СССР и ВЦСПС «О мерах по улучшению нормирования труда в народном хозяйстве» отмечается, что нормы труда не всегда отражают трудовые затраты, применение заниженных норм ведет к неоправданным выплатам денежных средств, снижает эффективность системы материального и морального стимулирования [7, 1985, № 18, ст. 86].

Нормы труда достаточного точно и подробно регламентируют учет количества затраченного труда. Что касается качества этого труда, то в КЗоТ союзных республик предусмотрена лишь оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком, т. е. показатель качества в них определен в виде изготовления годной продукции. Уровень же качества изготовленной продукции, соблюдение технологического режима, дисциплинированность работника и другие обстоятельства, характеризующие субъективное отношение работника к своим трудовым обязанностям, его трудовой вклад, можно учесть только при помощи премий.

В промышленности вопросы премирования работников за результаты текущей производственно-хозяйственной деятельности предприятий решаются на базе Основных положений о премировании работников производственных объединений (комбинатов) и предприятий промышленности за основные результаты хозяйственной деятельности, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 28 июня 1977 г. [8, 1980, № 10].

В Основных положениях предусматривается, что премирование должно быть организовано таким образом, чтобы была установлена прямая зависимость размера премии от трудового вклада работника и коллектива, обеспечивалось поощрение напряженного высокопроизводительного труда, проявление инициативы и творческого отношения к делу.

При премировании сочетание индивидуальных и коллективных интересов, улучшение общих итогов работы предприятия (коллектива, цеха, бригады) и личного трудового вклада отдельных работников обеспечивается системой показателей и условий премирования.

В литературе отмечалось, что показатели и условия премирования характеризуют результаты труда [3, с. 142]. Показатели пре-

мирования — это требования к работнику, от степени выполнения которых и зависит размер премии. При выборе показателей премирования на предприятии прежде всего выделяют основные, оказывающие решающее влияние на повышение эффективности и качества работы, улучшение конечных результатов производства. Если основные показатели не выполнены, премия не выплачивается.

Наряду с основными показателями премирования устанавливаются дополнительные. Невыполнение этих показателей служит основанием для снижения размера премий. За перевыполнение основных и дополнительных показателей премирования размеры премий увеличиваются.

Для отдельных категорий работников кроме показателей премирования могут предусматриваться как основные, так и дополнительные условия премирования. В отличие от показателей перевыполнение этих условий не может служить основанием для увеличения размера премий. В число основных условий премирования включаются наиболее ответственные требования к работникам, при невыполнении которых премия не выплачивается. Дополнительными условиями служат относительно менее важные и ответственные требования к работникам, при невыполнении которых премия выплачивается в уменьшенных размерах (до 50 %).

Чтобы повысить действенность систем премирования, необходимо, как правило, не более двух-трех основных показателей и условий премирования.

С учетом трудового вклада работника локальные положения о премировании могут предусматривать выплату премий в повышенных размерах. Это относится к тем рабочим, которые приняли личные планы, овладели передовыми методами труда, расширили зоны обслуживания, выполнили и перевыполнили технически обоснованные нормы выработки, освоили образцы новой техники и новых видов продукции.

Как предусмотрено постановлением ЦК КПС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 17 сентября 1986 г. «О совершенствовании организации заработной платы и введении новых тарифных ставок и должностных окладов работников производственных отраслей народного хозяйства» [9, 1986, 4 окт.], с 1 января 1987 г. предприятиям предоставляется право самим разрабатывать и утверждать положения о премировании, устанавливать показатели и условия, стимулирующие высокопроизводительный труд, выполнение плана поставок по договорам. Одной из мер обеспечивающих улучшение конечных результатов работы, является переход от индивидуального начисления премий к коллективному, причем при распределении коллективных премий следует применять коэффициент трудового участия (КТУ).

Определение личного трудового вклада рабочего в результаты коллективного труда необходимо и при распределении коллективного заработка между членами бригады при бригадной форме организации и стимулирования труда рабочих. Точный учет инди-

индивидуального вклада каждого рабочего в общие результаты труда бригады в немалой степени влияет на усиление стимулирующей роли заработной платы при бригадной форме организации труда.

Рекомендации по развитию бригадной формы организации и стимулирования труда на предприятиях машиностроения и металлообработки, утвержденные Госкомтрудом СССР и Секретариатом ВЦСПС 20 марта 1981 г. [8, 1981, № 6], предусматривают, что в целях более полного учета индивидуального вклада каждого рабочего в результате коллективного труда бригады может быть применен КТУ.

КТУ представляет собой обобщенную количественную оценку реального вклада каждого работника бригады в результаты ее коллективного труда в зависимости от индивидуальной производительности и качества работы. Для определения личного вклада каждого рабочего в результаты коллективного труда следует организовать, где это возможно, учет выполнения показателей, дающих основание для повышения или понижения КТУ. К числу таких показателей, влияющих на повышение КТУ, могут относиться: передача своего опыта другим рабочим и оказание помощи отстающим членам бригады, освоение новой техники и научной организации труда, экономия основных и вспомогательных материалов, электроэнергии и др.

К числу показателей, влияющих на снижение КТУ, могут относиться: невыполнение заданий (норм выработки, нормированных заданий), несоблюдение производственной и трудовой дисциплины, нарушение правил техники безопасности, нерациональное использование сырья, материалов, энергии и т. п.

Использование этих показателей в значительной мере позволит избежать субъективизма при определении трудового вклада работника в коллективные результаты работы бригады. В то же время «установление факторов, на основе которых оценивается КТУ, представляет собой исключительно ответственную управленческую деятельность, поскольку нарушение требований правильного и точного учета количества и качества труда отдельного члена бригады неблагоприятно отражается не только на отдельных рабочих, но и в целом на системе материальной заинтересованности в условиях бригадного хозрасчета» [6, с. 132]. Поэтому должны выбираться не многочисленные, а конкретные показатели, понятные рабочим и доступные для сравнительно простого учета. Рабочие должны знать заранее относительный вес отдельных фактов.

В ст. 102 КЗоТ УССР, устанавливающей выплату вознаграждения по итогам годовой работы, предусмотрено, что его размер определяется с учетом результатов труда рабочего или служащего и продолжительности его непрерывного стажа работы на предприятии, в организации. Но здесь необходимо отметить, что хотя в ст. 38 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде и в соответствующих статьях КЗоТ союзных республик, постановлении ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 4 октяб-

ря 1965 г. «О совершенствовании планирования и усилении экономического стимулирования промышленного производства» [7, 1965; № 10—20, ст. 153], Рекомендациях Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 10 августа 1983 г. «О порядке и условиях выплаты работникам предприятий и организаций народного хозяйства вознаграждения за общие результаты работы по итогам за год» [8, 1983, № 11] и ряде других нормативных актов предусмотрен учет результатов труда работника, тем не менее во многих заводских положениях и в литературе [2, с. 65] указывается на необходимость учета трудового вклада работника в общие итоги деятельности. Поскольку результат труда конкретного работника — это количество и качество затраченного им труда, денежной компенсацией которого является его заработная плата, то это обстоятельство дало основание некоторым авторам утверждать, что размер ежегодного вознаграждения работника следует определять только из величины его заработка. И как на одно из доказательств, подтверждающее приведенный вывод, они ссылаются на то, что если в п. 32 постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 4 октября 1965 г. предусматривалось определение размера ежегодного вознаграждения исходя из полученной работником заработной платы, результатов его труда и продолжительности его непрерывного стажа работы на данном предприятии, то в ст. 38 Основ речь идет лишь о двух критериях: результатах труда и продолжительности непрерывного стажа работы на данном предприятии, и все факторы, характеризующие результаты труда работника, отражены в размере его заработной платы [5, с. 40—41].

В то же время в п. 10 Рекомендаций от 10 августа 1983 г. установлено, что размер ежегодного вознаграждения, исчисленный в соответствии с полученной работником заработной платой и с учетом продолжительности его непрерывного стажа, увеличивается или уменьшается в зависимости от личных результатов труда работника. Здесь указываются факты, которые следует учитывать в результатах труда: проявление инициативы в разработке встречных планов на основе изыскания и мобилизации внутренних резервов роста производства и производительности труда, внесение наибольшего вклада в успешное выполнение и перевыполнение годовых заданий пятилетнего плана, достижение наиболее высоких показателей в социалистическом соревновании.

Все это свидетельствует о том, что в понятие «результаты труда» законодатель включает не только количество и качество затраченного работником труда, но и ряд факторов, характеризующих отношение работника к труду. Но тогда, как справедливо отмечает О. К. Пестова, неизбежен вывод, «будто труд в отличие от других явлений материального мира имеет не только количественную и качественную характеристику, но и еще некую дополнительную, охватываемую понятием «результаты труда», а это противоречит марксистско-ленинскому пониманию явлений объективной реальности как единства количественной и качественной определенности» [5, с. 40].

Поэтому термин «трудовой вклад» в большей мере отвечает действительному положению вещей, тем более, что законодатель его уже употребляет. Но количество и качество затраченного труда, получившее свое выражение в соответствующей оплате, в любом случае является основой для определения личного вклада работника в общие итоги деятельности и последующего исчисления размера ежегодного вознаграждения в соответствии с этим вкладом. Другие же показатели влияют лишь на увеличение или уменьшение размера вознаграждения, исчисленного в соответствии с полученной работником заработной платой и продолжительностью его непрерывного стажа работы на данном предприятии, так как эти показатели имеют значение постольку, поскольку они влияют на конечные результаты труда работника, количество и качество его труда.

Но при этом необходимо определить, какие выплаты следует учитывать в заработной плате, на которую начисляется вознаграждение по итогам годовой работы, чтобы она отражала трудовой вклад работника.

Рекомендации от 10 августа 1983 г. вносят определенную ясность в решение данного вопроса, указывая, что в состав заработной платы, на которую начисляется вознаграждение, включаются выплаты, производимые по результатам работы трудовых коллективов и индивидуальным результатам труда из фонда заработной платы, а также премии отдельным категориям работников, выплачиваемые из специальных источников.

Следует признать правильной практику тех предприятий, где разработаны специальные методики исчисления среднего заработка для определения размера годового вознаграждения. Кроме оплаты по тарифным ставкам и должностным окладам сюда, в частности, включаются надбавки и доплаты за условия труда, увеличение объема выполняемой работы, совмещение профессий и должностей, профессиональное мастерство и высокую квалификацию, премии, выплачиваемые за перевыполнение норм возврата конденсата, за сбор, хранение, сдачу и отгрузку лома черных и цветных металлов, повышение коэффициента использования электрических мощностей.

Список литературы: 1. Материалы XXVII съезда Коммунистической партии Советского Союза. М., 1986. 2. Гудимов В. Н. Определение трудового вклада рабочих и служащих при выплате премий // Сов. гос. во и право. 1974. № 3. 3. Лившиц Р. З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование. М., 1972. 4. Нормирование труда рабочих. М., 1981. 5. Пестова О. К. Результаты труда как условие выплаты вознаграждения за годовые итоги работы предприятия // Правоведение. 1977, № 1. 6. Петков Т. Бригадный хозрасчет: Правовые вопросы. Пер. с болг. М., 1984. 7. СП СССР. 8. Бюл. Госкомтруда СССР. 9. Труд.

Поступила в редколлегию 12.11.86

ПОНЯТИЕ И ЮРИДИЧЕСКАЯ ПРИРОДА ПРОДВИЖЕНИЯ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ

Социализм впервые в истории человечества создает реальную возможность для справедливого распределения, замещения должностей в государственном, хозяйственном и общественном аппарате, формирует заинтересованность общества и личности в подлинно научной организации продвижения кадров. Советский народ под руководством КПСС создал принципиально иные, чем при капитализме, правовые формы привлечения граждан к труду в общественном производстве, подготовки, продвижения и использования кадров. На январском (1987 г.) Пленуме ЦК КПСС указывалось: «В политическом и деловом росте передового рабочего, крестьянина, инженера, научного сотрудника, врача, учителя, работника сферы обслуживания, в постоянном выявлении и выдвижении талантов из народа — одна из прочных гарантий здоровья и прогресса социалистического отечества (...) Открытый отбор людей на выдвижение — и среди коммунистов, и среди беспартийных — будет отвечать задачам демократизации, привлечению широких масс трудящихся к управлению» [3, с. 37—78].

Продвижение — важный элемент научной организации труда и управления. В условиях напряженности с трудовыми ресурсами, углубления научно-технического прогресса, интенсификации производства вопросы оптимизации кадровой политики, продвижения становятся все более актуальными.

В соответствии с требованиями основного экономического закона социализма, законов распределения по труду и планомерного развития народного хозяйства, закрепленными в ст. 14, 15 и 40 Конституции СССР и нормативных актах о продвижении, труд рабочих, служащих, колхозников и интеллигенции должен быть организован так, чтобы добросовестное и творческое отношение к выполнению служебных обязанностей, успехи и инициатива в работе получали адекватное материальное и моральное выражение и признание со стороны государства и общества в виде более высокой заработной платы, присвоения очередного разряда, категории, возможности перейти на более ответственную работу. Труд, подчеркивается в Программе КПСС, «главный критерий социального престижа человека» [2, с. 164]. Продвижение как одно из проявлений социальной справедливости нашего строя стимулирует высококачественную, творческую и добросовестную работу, привлекает трудящихся к управлению делами общества и государства.

Социалистическое законодательство о продвижении кадров, составной частью которого являются нормы трудового права о продвижении рабочих и служащих, — важный элемент механизма правового регулирования организации общественного труда. Теорети-

ческие основы законодательства о продвижении разработаны В. И. Лениным [1, т. 34, с. 287, 288; т. 36, с. 193; т. 41, с. 194; т. 44, с. 347; т. 52, с. 232, 233 и др.] и развиты в решениях партии и правительства. Много внимания этим вопросам уделил XXVII съезд КПСС [2, с. 42—43, 59—60, 83 и др.].

Проблемы продвижения занимают видное место в системе науки трудового права, имеют большое познавательное и практическое значение. Представляются конструктивными суждения многих авторов о критериях дифференциации перемещений рабочих и служащих, принципах правовой регламентации продвижения и т. д. Актуальность этих вопросов возрастает вследствие усложнения задач коммунистического строительства, повышения требований к кадрам и др. В свете решений XXVII съезда партии и январского (1987 г.) Пленума ЦК КПСС нуждается в совершенствовании правовой механизм продвижения.

С юридической точки зрения, продвижение означает планомерное добровольное перемещение на более ответственную работу трудящихся, профессионально подготовленных, добросовестных, преданных идеалам коммунизма, доказавших трудом свою способность выполнять более сложные задания. В результате продвижения существенно изменяется содержание либо прекращается прежнее и возникает новое трудовое правоотношение. Продвижение сопровождается изменением трудовой функции, перемещением кадров «по вертикали».

В литературе отсутствует легальное определение понятия «продвижение». По мнению В. И. Перельгина, продвижение означает переход «на более оплачиваемую, ответственную или квалифицированную работу и влечет изменение трудовой функции работника или прекращение прежних и установление новых трудовых правовых отношений» [11, с. 17]. Здесь выделены правовые последствия продвижения и его родовая принадлежность. Однако продвижение не всегда сопровождается повышением заработной платы. Поэтому правильно будет характеризовать его как переход на более ответственную работу.

Как утверждает В. И. Курилов, продвижение влечет «изменение условий трудового договора, таких, как место работы, род работы и т. д.» [8, с. 18]. Подобные изменения действительно происходят, но не только при продвижении, а и при переводах, смещениях и в иных случаях. Значит, упоминание о них не позволяет вскрыть сущность продвижения.

Более предпочтительной считаем позицию М. И. Бару. Он характеризует продвижение как перемещение лица, состоящего в трудовом правоотношении, на другую, более квалифицированную работу в соответствии с приобретенными знаниями, квалификацией и опытом [4, с. 86—87]. Следует согласиться и с тем, что успешное повышение профессиональной подготовленности работника есть необходимая предпосылка к продвижению [4, с. 79]. И все же нельзя не заметить, особенно в свете новейшего законодательства и практики, что М. И. Бару не упоминает о добровольности продви-

жения, зачисления в резерв. С учетом изложенного полагаем, что продвижение — это организуемое администрацией предприятия планомерное стимулирующее перемещение рабочих и служащих в связи с их квалификационным ростом, добросовестным и качественным выполнением трудовых и общественных обязанностей, которое осуществляется на добровольной основе, при участии трудового коллектива, государственных и общественных органов и сопровождается зачислением в резерв, целевым обучением и переходом на более ответственную работу, изменением трудовой функции и места работы.

Некоторые ученые (Н. Г. Александров, Л. Я. Гинцбург, Я. Коваржик, Р. З. Лившиц и др.) рассматривают продвижение с позиций трудовой правоспособности. Эта концепция обоснована и Б. К. Бегичевым [5, с. 145—146]. Можно согласиться с тем, что каждый рабочий и служащий, вступая в трудовое правоотношение, приобретает возможность иметь права и обязанности в различных отношениях, включая продвижение. Такая конструкция согласуется с общетеоретической концепцией о правоотношениях [4, с. 86]. Но отсюда не следует, что продвижение — элемент трудовой правоспособности [4, с. 86]. В отношении продвижения может вступить в принципе каждый работник. Однако возможность еще не есть действительность. Поэтому констатация указанного положения не намного приближает к познанию юридической природы продвижения.

Известны и иные концептуальные суждения по данному вопросу. М. В. Молодцов и В. Г. Сойфер отрицают существование права работника на продвижение. Отступление от этой позиции они допускают в случае заключения трудового договора с условием, закрепляющим возможность продвижения [10, с. 73, 75]. Такая конструкция, учитывающая практику предприятий ряда братских стран, показывает потенциальные возможности трудового договора в организации труда и помогает уяснить юридическую природу продвижения с учетом специфики метода трудового права. Одной из его черт, как известно, является использование не только коллективных, но и индивидуальных соглашений, трудового договора для оптимизации условий труда и отдыха. В социалистических странах (СССР, НРБ, ГДР, ЧССР и др.) индивидуальные соглашения регулируют немало ситуаций при установлении, изменении и прекращении правоотношений, в том числе в отношениях продвижения. Поэтому не удивительно, что в регламентации продвижения известную роль играет трудовой договор. Данная особенность отражает демократизм и гуманизм трудового права. Вместе с тем практика включения в трудовой договор условия о продвижении представляет собой своеобразный эксперимент, не является повсеместной и не может играть решающей роли в определении юридической природы продвижения.

«лишь при наличии следующих условий: а) существования нормы,

О. В. Смирнов считает, что право на продвижение возникает предоставляющей трудящемуся право требовать выдвижения по

работе в той или иной форме; б) существования на предприятии ... вакантной штатной единицы; в) отсутствия других, более достойных кандидатов на выдвижение» [12, с. 17—18]. Действительно, субъективные права закреплены законодательством, что признано юристами [9, с. 520—521; 13, с. 358 и др.]. Однако в советском трудовом праве нет нормы, которая бы фиксировала право рабочих и служащих на продвижение, что не учитывают О. В. Смирнов и сторонники его позиции [7, с. 11—12]. К тому же О. В. Смирнов, как и некоторые другие юристы (Ю. Л. Бугров, В. И. Перельгин), четко не разграничивает отношения реализации и возникновения субъективного права, на что справедливо обратила внимание Г. С. Гончарова. Критикуя Л. Ю. Бугрова по вопросу о понятии перевода, она отмечает, что его подход «не раскрывает сущности данного правового явления, а указывает лишь на некоторые последствия» [6, с. 21] перевода. То же самое можно сказать и в отношении продвижения. Подтверждение наличия или отсутствия вакансий на предприятии, с которым работник связан трудовым правоотношением, касается не факта установления субъективного права, а осуществления продвижения. Ведь независимо от вакансий на данном предприятии работника могут выдвинуть на работу и в другую организацию.

Трудно согласиться и с тем, что условием возникновения права на продвижение является отсутствие более достойного претендента. В трудовом праве нет нормы, закрепляющей подобное правило. Поэтому продвижение нельзя рассматривать как результат реализации субъективного права работника.

Советское трудовое законодательство не предусматривает указанного субъективного права. Конструкция же, построенная исключительно на расширительном толковании упомянутых правовых предписаний, неубедительна. В уставах о дисциплине, положениях о министерствах и иных ведомственных нормах [14, с. 15—16 и др.] сказано лишь об обязанности руководителей ведомств, производственных объединений и предприятий организовывать продвижение способных, хорошо зарекомендовавших себя работников, назначать на руководящие должности преимущественно лиц, успешно прошедших обучение в группах резерва [14, с. 16]. Такие предписания имеют в виду компетенцию администрации в организации продвижения. Характерно, что подобные обязанности подразумевают в качестве управомоченного субъекта вышестоящие административно-управленческие инстанции, а не работника. Ссылками на эти нормы нельзя подтвердить вывод о существовании права рабочих и служащих на продвижение.

Правоотношения продвижения возникают в силу сложного состава юридических фактов: согласия работника на переход на более ответственную работу и распоряжения администрации о назначении его на данную должность. Сохранить или изменить сложившийся порядок, его юридическую основу? Думается, в интересах повышения роли права в коммунистическом строительстве

и дальнейшего укрепления социалистической законности нужно закрепить право рабочих и служащих на продвижение, уточнив при этом условия возникновения, порядок и последствия его реализации. Полагаем, что такими условиями являются: качественное и добросовестное выполнение работником трудовых обязанностей, успешное завершение обучения во время нахождения в резерве (включая стажировку). Желательно предусмотреть и юридический механизм подтверждения названных условий.

В связи с изложенным целесообразно сосредоточить усилия ученых и практических работников на подготовке единого нормативного акта о продвижении рабочих и служащих. Такой акт мог бы систематизировать разрозненные правовые предписания по этим вопросам и способствовать улучшению законодательства о продвижении кадров, развитию данного института трудового права, укреплению социалистической законности в области трудовых отношений рабочих и служащих.

Список литературы: 1. Ленин В. И. Полн. собр. соч. 2. Материалы XXVII съезда Коммунистической партии Советского Союза. М., 1986. 3. Материалы Пленума Центрального Комитета КПСС, 27—28 января 1987 г. М., 1987. 4. Бару М. И. Охрана трудовой чести по советскому законодательству. М., 1966. 5. Бегичев Б. К. Трудовая правоспособность советских граждан. М., 1972. 6. Гончарова Г. С. Переводы и перемещения в судебной практике. Х., 1982. 7. Ковальчук Н. И. Обязанности администрации в сфере общественной организации труда на предприятии (в учреждении): Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1985. 8. Курилов В. И. Аттестация работников по советскому трудовому праву: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Л., 1977. 9. Марксистско-ленинская общая теория государства и права. Социалистическое право. М., 1973. 10. Молодцов М. В., Сойфер В. Г. Социально-правовые аспекты продвижения по работе // Сов. гос-во и право. 1973. № 6. 11. Перельгин В. И. Правовое регулирование перемещений рабочих и служащих на предприятиях и в организациях: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Воронеж, 1971. 12. Смирнов О. В. Сушность права на труд: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Л., 1965. 13. Юридический энциклопедический словарь. М., 1984. 14. Бюл. м-ва высш. и сред. спец. образования СССР. 1985. № 12.

Поступила в редколлегию 06.06.86

И. М. Грущинский, канд. юрид. наук

ЛЬВОВ

ОСОБЕННОСТИ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В УСЛОВИЯХ КОНКУРСНОГО ПРИЕМА НА РАБОТУ

В современный период, когда наука становится главной движущей силой, основой основ научно-технического прогресса, одним из решающих условий повышения эффективности общественного производства, особую значимость приобретают вопросы правового регулирования труда научных и научно-педагогических работников. Правовое положение указанных категорий работников имеет ряд особенностей. Они касаются, в частности, порядка приема на ра-

боту, перевода и прекращения трудовых отношений. Отметим, что установление особого порядка замещения должностей научных и научно-педагогических работников определяет и особенности их увольнения.

Сложность и специфика труда научных и научно-педагогических работников обуславливают повышение требований к их профессиональной подготовке, образованию, творческим способностям. Кроме того, они должны обладать высокими нравственными качествами. Правильному подбору научных и научно-педагогических работников в соответствии с этими требованиями в известной степени способствует конкурсный порядок приема на работу.

Практика применения конкурсного приема на работу научных и научно-педагогических работников свидетельствует о преимуществах конкурса по сравнению с обычным порядком приема на работу. В условиях конкурса обеспечиваются возможность отбора лучших кадров из числа лиц, участвующих в конкурсе, предварительное изучение деловых качеств и индивидуальных черт характера поступающего работника силами конкурсных комиссий, в состав которых входят квалифицированные специалисты из числа научных и научно-педагогических работников, представители общественных организаций. Конкурс проходит в условиях гласности, что исключает элементы субъективизма, порой еще встречающиеся в подборе научно-педагогических кадров, и повышает гарантии при приеме на работу [3, с. 137]. Имея много достоинств, конкурс в будущем может получить более широкое распространение, поскольку перспективы развития социалистической демократии приведут к расширению принципа выборности многих работников за счет принципа назначенства [1, с. 120].

Сторонники конкурсного подбора кадров полагают, что указанный порядок содействует постоянному росту, совершенствованию знаний, развивает стремление к соревнованию. Конкурс дает возможность отдать предпочтение наиболее способным, творческим и продуктивным работникам [2, с. 165].

Конкурсный порядок приема на работу научных и научно-педагогических работников закреплен в специальных нормативных актах, которые также предусматривают увольнение с работы этих категорий работников. Поэтому трудовой договор с научными и научно-педагогическими работниками расторгается как на основании общих норм трудового законодательства, так и в соответствии со специальными нормативными актами, регулиующими порядок замещения ими должностей. К числу специальных относятся: «Инструкция о порядке замещения должностей научных работников научно-исследовательских учреждений», утвержденная постановлением Президиума Академии наук СССР 14 декабря 1962 г. [5, 1963, № 3], «Положение о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава в высших учебных заведениях», утвержденное приказом Министра высшего и среднего специального образования СССР от 15 мая 1973 г. [5, 1973, № 7].

Со времени принятия этих актов законодательство значительно обновилось. На базе Конституции СССР, конституций союзных и автономных республик были разработаны новые законодательные акты, повысившие гарантии трудовых прав граждан. Между тем Инструкция 1962 г. и Положение 1973 г. серьезных изменений не претерпели. Хотя указанные нормативные акты в целом и выдержали испытание временем, однако теперь они нуждаются в совершенствовании, прежде всего в аспекте повышения гарантий трудовых прав работников, принимаемых на работу в порядке конкурса. Отметим, что поскольку нормы о конкурсе относятся к числу специальных, они не подлежат распространительному толкованию. Конкурс проводится только для замещения вакантных должностей заведующих кафедрами, профессоров, доцентов, старших преподавателей и ассистентов, а также заведующих научными отделами, лабораториями, секторами, старших и младших научных сотрудников. Этот перечень должностей является исчерпывающим и не распространяется на другие должности. Например, не может быть объявлен конкурс на вакантную должность профессора-консультанта, заведующего кабинетом и т. п.

Под вакантной должностью следует понимать никем не занятую должность. Временное исполнение обязанностей не дает основания рассматривать должность как занятую. Так, в практике вузов и научных учреждений нередко в связи с тяжелым заболеванием, смертью отдельных работников некоторые должности оказываются вакантными. В силу производственной необходимости руководитель научного учреждения или ректор вуза своим приказом временно, до проведения конкурса возлагает на кого-либо исполнение обязанностей по вакантной должности. Эти должности все равно следует признавать вакантными. Ни Инструкция 1962 г., ни Положение 1973 г. не предусматривают такого правила, однако оно необходимо. Реализация этого положения не поколеблет принципа конкурсного подбора кадров в вузах и научно-исследовательских учреждениях, но будет способствовать более организованному управлению научными и научно-педагогическими коллективами.

Закон допускает особые случаи увольнения работников, занимающих должности по конкурсу. Для научных работников таких случаев установлено два, для научно-педагогических — три. При этом освобождение ввиду неизбрания на новый срок (п. 17 Инструкции, п. 39 Положения) и освобождение ввиду несоответствия занимаемой должности (п. 23 Инструкции, п. 34 Положения) являются фактически одинаковыми основаниями, предусмотренными законодательством при увольнении научных и научно-педагогических работников. Вместе с тем для научно-педагогических работников предусмотрен еще один случай — увольнение в результате неподдачи работником заявления об избрании в установленный срок (п. 33 Положения).

Отметим, что для профессорско-преподавательского состава в зависимости от основания освобождения от занимаемой должности в трудовой книжке делается следующая запись: при неизбрании

по конкурсу — «Освобожден от работы в высшем учебном заведении в связи с неизбранием на новый срок», а при неподаче заявления — «Освобожден от работы в высшем учебном заведении в связи с истечением срока избрания». Вместе с тем в трудовую книжку освобождаемого научного работника, не избранного Советом научно-исследовательского учреждения на новый срок, вносится запись «Освобожден в связи с истечением срока работы, установленного законодательством о конкурсах» (п. 17 Инструкции). Думается, что такая формулировка увольнения научного работника неточно отражает суть самого основания, ибо вуалирует причину увольнения. При неизбрании на новый срок выражается мнение научного коллектива о данном работнике. Факт неизбрания — это своеобразная оценка результатов его деятельности за истекший период. Увольнение в данном случае производится по инициативе администрации и имеет свои особенности. Следовательно, здесь видна практическая значимость факта неизбрания работника на новый срок.

Чтобы избежать необоснованной оценки при неизбрании на должность, законодательство устанавливает ряд правовых гарантий, начиная от повторного рассмотрения на Совете вопроса об избрании на новый срок до обжалования неизбранным работником решения Совета (пп. 19, 22 Инструкции). Работник вправе обжаловать решение Совета по линии администрации или через профсоюзную организацию в течение месяца со дня принятия решения.

В то же время неподача научным работником заявления указывает на то обстоятельство, что он не желает участвовать в конкурсе с целью возможного его переизбрания на новый срок, так как не хочет оставаться в данном коллективе. Такая пассивная позиция работника дает право администрации прекратить с ним трудовые отношения. Сказанное позволяет согласиться с предложением В. Т. Сойфера о необходимости дифференциации причин увольнения научных работников [3, с. 42].

Полагаем, что в целях соблюдения социалистической законности и предупреждения трудовых споров целесообразно было бы предусмотреть формулировку причин увольнения научных работников научно-исследовательских учреждений, аналогичную той, которая установлена для научно-педагогических работников высших учебных заведений (п. 33 Положения), т. е. в трудовой книжке увольняемому делать записи, соответствующие причинам увольнения: «Уволен с работы в связи с неизбранием на новый срок» или «Уволен с работы в связи с истечением срока избрания».

Правильная формулировка основания увольнения научных работников при записи в его трудовую книжку — это не простая формальность, а прежде всего показатель правильного применения нормы права и его эффективного воздействия на регулируемые общественные отношения.

Трудовой договор с научными работниками научно-исследовательских учреждений и работниками, замещающими должность профессорско-преподавательского состава вузов, может быть

расторгнут также в результате признания их в установленном порядке не соответствующими занимаемой должности.

Действующее законодательство, в частности п. 23 Инструкции и п. 34 Положения, предоставляет право руководителю научного учреждения и ректору вуза выносить на решение Совета научного учреждения (вуза) вопрос о соответствии научных и педагогических работников занимаемой должности. Основанием для увольнения данного работника является решение Совета о его несоответствии занимаемой должности, принятое тайным голосованием большинством голосов списочного состава членов Совета.

Под несоответствием следует понимать неспособность работника выполнять обусловленную в трудовом договоре работу, если эта неспособность вызвана причинами, указанными в законодательстве, т. е. несоответствие должно определяться только отсутствием надлежащих деловых качеств, а не личностными характеристиками работника. Это важная гарантия увольнения работника по данному основанию. Так, несоответствие занимаемой должности работника профессорско-преподавательского состава может быть следствием недостаточной квалификации, отсутствия необходимых знаний по преподаваемому предмету, неспособности преподавателя выполнять педагогические и воспитательные функции, неудовлетворительного чтения лекций, проведения семинарских, практических и лабораторных занятий, низкого уровня научно-исследовательской работы и т. п. Основанием для постановки вопроса о несоответствии научно-педагогического работника занимаемой должности могут быть материалы отделов, кафедр, деканата, ректората, Государственной Инспекции Министерства высшего и среднего специального образования СССР. Отметим, что в отношении педагогических работников вузов (п. 34 Положения) предусмотрена более длительная процедура определения соответствия их занимаемой должности, чем это установлено для научных работников научно-исследовательских учреждений (п. 23 Инструкции). Решению вопроса на Совете вуза (факультета) о соответствии педагогических работников занимаемым должностям должна предшествовать проверка качества их работы специальной комиссией, утверждаемой ректором вуза из числа членов Совета вуза (факультета). В состав комиссии входят также представители общественных организаций. Ректору вуза предоставляется право включать в состав комиссии работников других вузов, а также работников учреждений и организаций. Материалы указанной 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. С содержанием заключения, а также с материалами проверки работник должен быть ознакомлен не позднее чем за неделю до заседания Совета.

Если решением Совета вуза (факультета), принятым тайным голосованием, заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший

преподаватель, ассистент будет признан несоответствующим занимаемой должности, ректор вуза в течение одного месяца после принятия решения Совета освобождает его от работы. Такая процедура определения соответствия педагогических работников вузов занимаемой должности обеспечивает объективность и соблюдение законности при их увольнении по рассматриваемому основанию. Видимо, такой же порядок определения соответствия занимаемой должности необходимо установить и для научных работников научно-исследовательских учреждений.

Расторжение трудового договора с работниками, должности которых замещаются по конкурсу, если эти лица увольняются с работы в связи с неизбранием их на новый срок или признанием в установленном порядке несоответствующими занимаемой должности независимо от того, избраны они по конкурсу или временно замещают должности без прохождения конкурса, производится без предварительного согласия профсоюзного комитета (п. «б» постановления Президиума Верховного Совета СССР от 30 сентября 1965 г.) [4].

Список литературы: 1. Войленко Е. И., Гейхман В. Д., Рубцов А. В. Справочник по правовым вопросам высшей школы. М., 1980. 2. Магницкая Е. В., Пашков А. С. Распространение трудовых ресурсов. Правовые вопросы. М., 1980. 3. Сойфер В. Г. Труд работников науки. Правовые вопросы. М., 1981. 4. Ведомости Верхов. Совета СССР. 1965. № 40. Ст. 587. 5. Бюл. м-ва высш. и сред. спец. образования СССР.

Поступила в редколлегию 17.11.86

И. А. Ветулова

ХАРЬКОВ

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ЖЕНЩИН, ИМЕЮЩИХ ДЕТЕЙ

Одно из основных завоеваний Великого Октября. — раскрепощение женщин и осуществление их полного и подлинного равноправия с мужчинами. Равноправие женщин является одной из отличительных черт советского социалистического общественного и государственного строя, что отражено в ст. 35 Конституции СССР.

«Для полного освобождения женщин, — указывал В. И. Ленин, — и для действительного равенства ее с мужчиной нужно, чтобы было общественное хозяйство и чтобы женщина участвовала в общем производительном труде. Тогда женщина будет занимать такое же положение, как и мужчина» [1, т. 39, с. 201].

КПСС и Советское государство уделяют огромное внимание дальнейшему улучшению положения женщин-матерей. За последние годы ЦК КПСС и Совет Министров СССР приняли ряд пос-

тановлений о значительном расширении льгот матерям, усилении государственной помощи семьям с детьми, дальнейшем совершенствовании обучения и воспитания подрастающего поколения. В нашей стране мероприятия в области труда женщин осуществляются по трем направлениям: рациональное применение женского труда на различных участках производства и ограничение его использования на работах с тяжелыми и вредными условиями; оздоровление условий труда женщин, облегчение его за счет механизации трудоемких работ; сокращение рабочего дня, совершенствование медицинского обслуживания женщин и детей [4, с. 87]. Труд женщины в социалистическом обществе, как пишет В. Н. Толкунова, регулируется правом дифференцированно еще дополнительно по трем устойчивым факторам, специфичным для женщин: по физиологическим особенностям женского организма, связанным с его материнской функцией; по состоянию активного материнства трудящейся женщины (беременность, роды, вскармливание грудного ребенка); по социальной роли женщины-матери в воспитании малолетних детей [5, с. 20]. Однако это еще не обеспечивает в полной мере успешного сочетания общественного труда и материнства.

В законодательстве о труде предусмотрено создание таких условий труда и быта женщин, которые позволяют сочетать материнство с активным участием в трудовой и общественной деятельности. В Программе КПСС подчеркнута, что предмет постоянной заботы партии — дальнейшее улучшение положения женщин-матерей. Особое внимание будет уделено охране материнства и детства, увеличится продолжительность дородового отпуска, а также отпуска по уходу за ребенком [2, с. 154]. В следующей пятилетке получат развитие разнообразные формы трудовой занятости женщин, будут шире применяться по их желанию скользящий график работы, неполный рабочий день, домашний труд.

Среди норм, регулирующих названные формы занятости, особое место занимают нормы, регулирующие рабочее время и время отдыха женщин, а также режим их работы, и льготы, связанные с материнством.

Одной из специальных форм регламентации трудового распорядка на предприятии, в учреждении, организации является введение скользящего графика работы для женщин. Госкомтруд СССР 6 июня 1984 г. утвердил Положение о порядке и условиях применения скользящего (гибкого) графика работы для женщин, имеющих детей [6, 1984, № 9, с. 24]. Это Положение закрепляет правовые нормы, обеспечивающие работницам более благоприятные условия для сочетания ими функций материнства с профессиональной деятельностью и участием в общественной жизни и носит общий характер.

Полагаем, что порядок введения в действие скользящего графика нуждается в дальнейшем совершенствовании. Известно, что скользящий график работы, как сказано в п. 2.3 Положения, «устанавливается по согласованию между администрацией и работницами при приеме их на работу, а также администрацией и ра-

ботницами, если в связи с необходимостью ухода за детьми они не могут работать по обычному графику, установленному на данном предприятии, в учреждении, организации». Неясно, как понимать фразу «в связи с необходимостью ухода за детьми»? Здесь имеется в виду присмотр за детьми в течение всего учебного года, в период болезни ребенка, а также во время каникулярного периода. Поэтому данное понятие нуждается в уточнении.

Женщинам, имеющим детей, которые обучаются в школьных учреждениях, следует в обязательном порядке, по их желанию, устанавливать скользящий график работы в период, когда ребенок находится на каникулах. В это время дети, оторванные от школы, особенно нуждаются в присмотре. Здесь очень важен воспитательный момент. С введением скользящего графика женщины-матери смогут больше внимания уделять своим детям, что будет способствовать развитию личности ребенка, привитию способностей к труду, созданию необходимых условий для воспитания подрастающего поколения.

Введение скользящего графика, как отмечено в Положении, связано с дачей согласия профкомом. Можно понять, что если такого согласия профком не даст, женщины-матери будут лишены права на скользящий график. Полагаем, что в Положении следует закрепить обязанность того же профкома по требованию женщины-матери вторично рассмотреть этот вопрос либо передать его на окончательное рассмотрение в вышестоящий профсоюзный орган. При решении данного вопроса необходимо исходить из определенных критериев, которые должны быть предусмотрены в нормативном порядке.

На практике иногда считают, что скользящий график может распространяться на женщин, имеющих двух и более детей. Однако Положение подобных ограничений не содержит. Следовательно, такой режим может устанавливаться и для женщин, имеющих одного ребенка.

Статья 15 Закона СССР о трудовых коллективах предоставляет трудовым коллективам право разрабатывать и осуществлять мероприятия по улучшению условий труда и быта работающих женщин, усилению охраны материнства и детства. В связи с этим считаем необходимым, чтобы администрация по согласованию с профкомом разработала локальные положения, в которых можно предусмотреть конкретные условия применения скользящего графика.

Записи в трудовую книжку о таком режиме работы не вносятся. Отметки о работе женщин с гибким режимом рабочего времени делаются в пропусках или работницам выдается специальный вкладыш к пропуску.

Как отмечается в Рекомендациях по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР от 30 мая 1985 г., инициатива в применении гибкого рабочего времени должна исходить не только от

профкома, но также и от трудового коллектива производственного подразделения (цеха, участка, отдела, бригады и др.) [6, 1985, № 11, с. 16].

Администрация неохотно переводит работниц на скользящий график работы. Известно, что непременным условием эффективного использования скользящего графика является точный учет отработанного времени и действенный контроль за наиболее полным и рациональным использованием рабочего времени каждой работницей. Введение же этого учета связано с определенными трудностями для администрации.

Статья 35 Конституции СССР предусматривает постепенное сокращение рабочего времени женщин, имеющих малолетних детей. Такое сокращение, по нашему мнению, нужно проводить поэтапно. Вначале можно сократить рабочее время женщин, имеющих детей до трех лет; затем — рабочее время женщин, которые имеют детей до семи и восьми лет; и, наконец, рабочее время женщин, имеющих детей до 14 лет. Вряд ли можно согласиться с утверждением Н. Н. Шептулиной, полагающей, что при дифференцировании возраста детей необходимо учитывать, «воспитывает ли женщина детей вместе с отцом ребенка или она является вдовой, разведенной или одинокой матерью» [5, с. 31]. Данная норма должна носить общий характер и распространяться на всех женщин-матерей.

По общему правилу запрещается привлекать работников к сверхурочным работам. Статья 177 КЗоТ УССР ограничивает привлечение женщин, имеющих детей в возрасте от одного года до восьми лет, к сверхурочным работам. Полагаем, что в законодательство о труде необходимо ввести такую норму, которая запрещала бы привлекать женщин, имеющих малолетних детей, к сверхурочным работам.

Следовало бы также обязать администрацию предприятий, учреждений, организаций разрешать женщинам работать по режиму неполного рабочего времени, если по заключению врачей лечебного учреждения или школы их дети вследствие состояния здоровья или успеваемости нуждаются в особой заботе. Это соответствует указаниям XXVII съезда КПСС о необходимости шире применять в двенадцатой пятилетке для женщин неполный рабочий день или сокращенную рабочую неделю, работу на дому [2, с. 52].

Список литературы. 1. Ленин В. И. Полн. собр. соч. 2. Материалы XXVII съезда Коммунистической партии Советского Союза. М., 1986. 3. Данченко Н. И. Правовая охрана труда женщин в СССР. К., 1985. 4. Толкунова В. Н. Право женщин на труд. М., 1980. 5. Шептулина Н. Н. Конституция СССР и развитие законодательства о труде женщин // Сов. гос-во и право. 1978. № 6. 6. Бюл. Госкомтруда СССР.

Поступила в редколлегию 17.11.86

**ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ РАБОТУ ПРИ БРИГАДНОЙ
ФОРМЕ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА**

Одним из необходимых условий, определяющих содержание трудового договора, является род работы по определенной специальности, квалификации или должности. Достижение соглашения по основным условиям трудового договора и факт допуска к работе означают начало трудового правоотношения рабочих и служащих на данном предприятии, в учреждении, организации.

Статья 31 КЗоТ УССР закрепляет правило, согласно которому запрещается требовать от рабочего или служащего выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Изменение этого условия по инициативе администрации допускается только с согласия рабочего или служащего, за исключением случаев, предусмотренных ст. 33, 34 КЗоТ УССР. В силу ст. 32 КЗоТ не считается переводом на другую работу перемещение рабочего или служащего на другое рабочее место на том же предприятии, в учреждении, организации без изменения специальности, квалификации, должности и других существенных условий трудового договора, например, размера и системы оплаты труда, льгот, преимуществ и т. п. Отсюда следует, что перевод касается прежде всего обусловленной в трудовом договоре работы. Верховный Суд СССР в постановлении от 26 апреля 1986 г. «О применении судами законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора» [2, с. 30] указал, что переводом на другую работу, требующим согласия работника, нужно считать поручение ему работы, не соответствующей специальности, квалификации, должности, либо работы, при выполнении которой изменяются размер заработной платы, льготы, преимущества и иные существенные условия труда, обусловленные при заключении трудового договора, в частности, о работе на конкретном объекте, участке, в структурном подразделении предприятия, учреждения, организации.

Анализ ст. 31 и 32 КЗоТ УССР и постановления Пленума Верховного Суда СССР от 26 апреля 1984 г. дает основания полагать, что перевод затрагивает прежде всего условие трудового договора о роде работы по определенной специальности, квалификации, должности. В зависимости от изменения данного условия наступают изменения в оплате труда, льготах и преимуществах. Поэтому Пленум Верховного Суда СССР указал, что перевод есть поручение работнику работы, не соответствующей его специальности, квалификации либо должности; работы, при выполнении которой изменяются размер заработной платы, льготы и преимущества; работы на другом объекте, участке, если это было оговорено в трудовом договоре. Таким образом, во всех случаях речь

идет об изменении работы, о которой стороны договорились при заключении трудового договора.

По приведенным основаниям, полагаем, нуждается в уточнении редакция ст. 32 КЗоТ УССР, в которой к условиям трудового договора отнесены размер и система оплаты труда, льготы, преимущества и т. п. Эти категории не могут являться условиями трудового договора, поскольку они производны от рода работы. Изменения в роде работы могут влечь и изменения в оплате труда, предоставлении льгот и преимуществ.

Верховный Суд РСФСР указал, что само по себе уменьшение заработной платы после поручения работнику той же работы не свидетельствует о переводе, который возможен только с его согласия, поскольку размер заработной платы, при неизменности системы оплаты труда, зависит от количества и качества труда самого работника [3, 1984, № 7, с. 13].

До внедрения в производство бригадной формы организации труда особых осложнений в практике перевода на другую работу не возникало. Но в современных условиях бригадная форма организации и стимулирования труда стала одним из основных направлений повышения эффективности работы предприятий, широкого вовлечения трудящихся в управление производством и воспитания людей [4, 1984, № 7, с. 3]. Цель объединения рабочих в производственные бригады — коллективный совместный труд для эффективного выполнения производственного задания на основе товарищеской взаимопомощи, общей заинтересованности и ответственности за конечные результаты работы. Бригада самостоятельно осуществляет производственный процесс и управляет им в своей рабочей зоне, несет коллективную ответственность в пределах, зависящих от ее деятельности, за результаты своей работы.

Поэтому создание бригад имеет свои особенности, которые проявляются и при переводе на другую работу. Их две — создание бригады из рабочих и служащих, уже работающих на данном предприятии; прием в бригаду новых рабочих и служащих. В первом случае бригада создается приказом (распоряжением) руководителя предприятия либо по его поручению приказом руководителя производственной единицы, цеха или другого структурного подразделения. Зачисление в бригаду производится с согласия работника. Во втором случае, т. е. при включении в состав бригады новых членов, в том числе мастеров и других инженерно-технических работников, принимается во внимание мнение коллектива (совета) бригады. Коллектив бригады может возражать против включения в состав бригады новых членов. Возражения бригады (совета) обязательны для администрации. Если они необоснованные, необъективные, то мнение членов бригады не обязательно для администрации [2, 1985, № 3, с. 11].

Чтобы рассмотреть вопрос о возможности изменения условия о роде работы, необходимо выяснить правовую природу участия бригады (совета) в приеме на работу, т. е. в заключении трудо-

бого договора. По Положению о производственной бригаде, бригадире, совете бригады и совете бригадиров, утвержденному постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 30 марта 1984 г. [4, 1984, № 7, с. 3], бригадир как руководитель бригады вносит администрации предложения о зачислении новых рабочих в бригаду. Он также вносит предложения об исключении из бригады с учетом мнения коллектива (совета) бригады.

Таким образом, сторонами трудового договора по-прежнему являются трудящийся и предприятие. Но коллектив бригады, бригадир участвуют в формировании мнения администрации предприятия о поступающем на работу, включая его в сферу коллективной ответственности за общие результаты работы бригады.

Что касается вывода рабочих и служащих из бригады, то здесь необходимы основания, сформулированные в законодательстве о труде. Нельзя не согласиться с А. И. Ставцевой и О. С. Хохряковой, которые полагают, что в законодательстве о труде нет четкого ответа на вопрос: является ли требование бригады законным основанием для исключения работника из ее состава и переводе его на работу по индивидуальному наряду [1, с. 5]. В законодательстве о труде или в коллективном договоре необходим хотя бы примерный перечень причин, по которым бригада может ставить вопрос о выводе из ее состава, по примеру того, как решен этот вопрос в законодательстве, регулирующем освобождение бригадира. На практике нередки случаи, когда мнение бригады о выводе из ее состава отдельных работников не учитывается администрацией. Так, на собрании коллектива хозрасчетной бригады было принято решение о выводе из состава бригады за недостойное поведение и недобросовестное отношение к своим трудовым обязанностям оператора Ю. Золотарева. Начальник цеха даже не рассмотрел это требование коллектива и не решил вопрос о переводе оператора на другое рабочее место. И только после вмешательства областного совета профсоюзов справедливые претензии бригады к своему товарищу были реализованы, а администрации было указано на недопустимость ущемления полномочий коллектива бригады. Ю. Золотарев с его согласия был переведен на другое рабочее место [5].

Вот почему Верховный Суд СССР в постановлении от 5 сентября 1986 г. «О применении судами законодательства о трудовом договоре и повышении их роли в укреплении трудовой дисциплины» дал разъяснение по этому вопросу. При рассмотрении дел о восстановлении на работе в связи с освобождением от работы в составе производственной бригады судам следует иметь в виду, что перемещение работника, выведенного из состава бригады по решению общего собрания ее членов, на индивидуальную работу не является переводом, требующим его согласия, если при этом не изменяется характер обязанностей, предусмотренных условиями заключенного трудового договора. При отсутствии такой работы, а также при отказе от работы, предложенной администрацией, трудовой договор с работником, выведенным из состава производ-

ственной бригады, может быть расторгнут в соответствии с п. 1 ст. 17 Основ законодательства о труде, при отсутствии иных оснований для увольнения. Если работа в бригаде является одним из условий заключенного с работником трудового договора, перемещение его на индивидуальную работу в случае вывода из состава производственной бригады возможно лишь с его согласия. При отсутствии такого согласия, а также при отказе работника от перевода на другую работу трудовой договор с ним также расторгается на основании п. 1 ст. 17 Основ законодательства о труде.

Что касается назначения и освобождения бригадира, то здесь также имеются особенности. Вначале из общего числа рабочих бригады выявляются кандидаты, которым дается оценка с точки зрения целесообразности их назначения бригадиром. Затем окончательная кандидатура согласовывается с коллективом бригады. Руководитель подразделения совместно с партийной и профсоюзной организациями принимает решение о форме согласования с коллективом бригады: либо обсуждение на открытом собрании коллектива, либо проведение прямых выборов тайным голосованием с участием всех членов бригады. Протокол собрания и его решение являются документальным подтверждением согласования кандидатуры бригадира с коллективом бригады и служат основанием для издания приказа о назначении бригадира.

Если бригадир не оправдал оказанного ему доверия, то коллектив производственной бригады вправе требовать от администрации досрочного освобождения его от исполнения обязанностей бригадира. Решение принимается на собрании бригады и протокол собрания служит основанием для издания приказа об освобождении бригадира. Для решения администрации предоставляется пятидневный срок. Освобождение работника от обязанностей бригадира не считается переводом на другую работу, а следовательно, и не требует его согласия [4, 1986, № 2, с. 6].

Список литературы: 1. Комментарий судебной практики за 1984 год. М., 1985. 2. Бюл. Верхов. Суда СССР. 1984. № 3. 3. Бюл. Верхов. Суда РСФСР. 4. Бюл. Госкомтруда СССР. 5. Труд. 1985. 2 нояб.

Поступила в редколлегию 28.10.86

В. А. Процевский, канд. юрид. наук

ХАРЬКОВ

ПРАВО И СОЦИАЛИСТИЧЕСКОЕ СОРЕВНОВАНИЕ

Успешное решение задачи ускорения социально-экономического развития страны КПСС связывает с повышением роли человеческого фактора: «Социалистическое общество не может эффективно функционировать, не находя новых путей развития творческой деятельности масс во всех сферах жизни» [3, с. 140]. Одно

из основных форм проявления социальной активности трудящихся в производственной сфере является социалистическое соревнование.

По своей природе соревнование выступает как отношение состязательности, соперничества между людьми вследствие общественного контакта, как свойство их совместной деятельности. Поэтому оно направлено на достижение прежде всего производственных результатов: производительности труда, качества работы, экономии всех видов ресурсов и т. п. К. Маркс указывал, что «при большинстве производительных работ уже самый общественный контакт вызывает соревнование и своеобразное возбуждение жизненной энергии... увеличивающее индивидуальную производительность отдельных лиц «...» В планомерном сотрудничестве с другими рабочий преодолевает индивидуальные границы и развивает свои родовые потенции» [1, т. 23, с. 337—341]. Это объясняется тем, что поведение человека в процессе труда — своеобразная форма самоутверждения личности. Решая ту или иную задачу, он выбирает наиболее целесообразные, эффективные способы ее достижения. Стремление к выбору, по мнению рабочего или служащего, самого оптимального способа достижения цели и служит средством развития способностей человека.

Социалистическая кооперация труда расширяет возможности для развития соревнования. Общественная собственность, нетоварный характер соединения рабочей силы со средствами производства, планомерное включение каждого члена ассоциации в общенародный труд исключают отношения конкуренции и порождают соревновательные отношения. В. И. Ленин писал: «Социализм не только не угащает соревнования, а, напротив, впервые создает возможность применить его действительно *широко*, действительно в *массовом* размере, втянуть действительно большинство трудящихся на арену такой работы, где они могут проявить себя, развернуть свои способности, обнаружить таланты, которых в народе — непочатый родник...» [2, т. 35, с. 195].

Соревнование — это не только достижение нового, передового, превосходящего ранее полученные результаты, но и преодоление старого, устоявшегося. В литературе уже предпринималась попытка проанализировать сущность соревновательных отношений с отмеченных позиций [6, с. 21].

В. И. Ленин не только определил социальную природу социалистического соревнования, но и сформулировал цели и основные принципы его организации: «Нам остается теперь только организовать соревнование, т. е. обеспечить гласность... сравнимость результатов... возможность практического повторения опыта...» [2, т. 36, с. 152—153]. Ленинская теория социалистического соревнования получила дальнейшее развитие в документах партии и Советского государства. На современном этапе социалистического строительства цели, задачи и формы социалистического соревнования сформулированы в постановлении ЦК КПСС, Совета Министров СССР, ВЦСПС и ЦК ВЛКСМ «О Всесоюзном социали-

стическом соревновании за успешное выполнение заданий двенадцатой пятилетки» [10, 1986, 22 июня].

Правовое регулирование социалистического соревнования охватывает ряд направлений, в частности, нормы трудового права, направленные на поддержание и развитие инициативы рабочих и служащих путем установления источников финансирования и мер материального и морального стимулирования.

В указанном постановлении определены основные задачи соревнования на конкретный период. Среди них — увеличение выработки, выпуск всей продукции высокого качества, экономия и бережливость, эффективное использование сырья, машин, оборудования, активное участие в освоении и внедрении новой техники и технологии, техническом творчестве, строгое соблюдение трудовой, технологической и производственной дисциплины. Постановление не только закрепляет обязанности администрации предприятия и профкома по организации социалистического соревнования, но и ориентирует их на поиск прогрессивных методов хозяйствования с опорой на коллективный подряд.

Локальные нормы, действующие на предприятиях, устанавливают показатели и условия социалистического соревнования, критерии определения победителей. Важная роль в локальном регулировании принадлежит прежде всего трудовому коллективу и коллективу бригады. Главное здесь состоит в том, чтобы обеспечить реализацию полномочий трудовых коллективов и коллективов бригад: кто конкретно, в какой форме, с помощью каких средств их осуществляет, каковы юридические гарантии [7, с. 63—68; 4, с. 106—109]. Так, в тресте Мособлсельстрой № 18 два раза в месяц на хозяйственном совете обсуждается вопрос о внутризаводском соревновании: за счет чего достигнуты те или иные результаты, кто работал хуже, кто лучше, какие проблемы возникли за истекший период. По этим вопросам докладывает председатель профкома, он же предлагает и кандидатуры на призовые места. Коллективу, занявшему первое место, на 10 % увеличивается фонд заработной платы [9, с. 38]. Несомненно, такая практика организации социалистического соревнования повышает его эффективность. ЦК КПСС, одоблив опыт работы на коллективном подряде треста Мособлсельстрой № 18, признал необходимым его широкое внедрение в строительстве [10, 1986, 31 окт.]

Бригадный подряд соединяет в себе возможность достижения высоких индивидуальных и коллективных результатов в труде. В бригаде решается задача, присущая совместной деятельности. Здесь характерным является диалектическая взаимосвязь индивидуальных и коллективных обязательств, которые дополняют и развивают обязанности по трудовому и коллективному договорам (выполнение планов по количественным и качественным показателям, повышение профессионального мастерства и др.). Следует признать нецелесообразным включение некоторыми работниками в социалистические обязательства того, что непосредственно входит в их трудовые обязанности. Социалистическое соревнование

должно нацеливать работника на достижение сверхпланового, сверхнормативного результата. Именно за достижение таких показателей, а не за выполнение нормы следует поощрять работника. Выполнение плана — задача первоочередная. Но именно социалистическое соревнование позволяет идти дальше, вскрывает внутренние резервы. Социологические исследования, проведенные на предприятиях различных отраслей народного хозяйства, свидетельствуют, что в первичных трудовых коллективах (в том числе бригадах) с более развитыми соревновательными отношениями, более высоким уровнем организации соревнования результативность трудовой деятельности выше по сравнению с коллективами, где соревновательные отношения развиты недостаточно [5, с. 22—24]. Так, на Любарском ковровом комбинате всех соревнующихся разделили на семь групп, в каждую из которых вошли ткачихи примерно одинаковой квалификации. Группам определили реальные годовые задания. Уже в первый год работы комбинат выпустил 64 тыс. м² ковровой ткани сверх плана, а на следующий год, когда соревнование разгорелось в полную силу, — более 1,5 млн м². Успех был достигнут благодаря правильному применению принципа сравнимости, в результате чего в борьбу за наивысшие достижения в труде был вовлечен весь коллектив комбината [6, с. 44].

Социалистическое соревнование увлекает рабочих и служащих в управление не только предприятием, но и производством, в результате чего формируется личность человека, утверждается советский образ жизни.

Нормы права, регулирующие социалистическое соревнование, направлены на проведение в жизнь принципа социальной справедливости. При оценке трудового вклада работника и поощрении соревнующихся очень важно не допустить уравниловки. Если распределение заработка построено на основе результатов соревнования, то проще всего поддерживать и контролировать необходимое социалистическому обществу соотношение между ростом производительности труда и заработной платой. Для решения этой задачи следует шире использовать все формы материального и морального стимулирования, осуществляемые за счет фонда заработной платы, фонда материального поощрения, специальных средств.

Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР, ВЦСПС и ЦК ВЛКСМ предусматривает, чтобы система премирования на предприятии и в организации была непосредственно связана с достижениями в социалистическом соревновании. Для этого администрация и профкомы предприятий обязаны не только обеспечить экономическую обоснованность социалистических обязательств по социалистическому соревнованию, но и добиться такого положения, чтобы они стали важным средством формирования напряженных планов. По примеру ВАЗ и Сумского НПО им. М. В. Фрунзе трудовые коллективы многих предприятий включают встречные обязательства по социалистическому соревнованию в годовые планы. В связи с этим особое значение приобретает обязанность

администрации предприятия доводить до сведения коллектива бригады, каждого работника государственные задания по важнейшим показателям интенсификации производства, нацеливать на достижение высоких конечных результатов.

Материальное стимулирование, поставленное в зависимость от результатов социалистического соревнования каждого работника, способствует реализации требований закона распределения по труду и ликвидации уравниловки в его оплате.

Сегодня главные цели соревнования связаны с реализацией заданий двенадцатой пятилетки — ключевой в программе ускорения. За короткое время необходимо обеспечить качественный сдвиг в экономике, создать прочные заделы на перспективу. Для этого, говоря словами В. И. Ленина, надо производить «лучше, чем прежде, дешевле, чем прежде, и больше, чем прежде» [8, с. 39].

Социалистическое соревнование направлено на достижение высоких темпов экономического роста, повышение эффективности производства. От трудового вклада в общее дело каждого коллектива, каждого труженика в конечном счете зависит решение этих задач. Другого пути к созданию благ, более полному удовлетворению растущих материальных и духовных потребностей нет. Нормы советского трудового права, регулирующие социалистическое соревнование, призваны развивать трудовую активность рабочих и служащих. Только качественное выполнение социалистических обязательств должно получать положительную оценку трудового коллектива, материально и морально поощряться. Этим советское трудовое право будет способствовать успешному решению задач, поставленных XXVII съездом КПСС.

Список литературы: 1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. 2. Ленин В. И. Полн. собр. соч. 3. Материалы XXVII съезда Коммунистической партии Советского Союза. М., 1986. 4. Бабаев Б. Д., Виолентов Е. Н., Соколов Ю. А. Бригады нового типа: создание, развитие, эффект. М., 1985. 5. Социология социалистического производственного коллектива / Под ред. Файнбурга З. И. М., 1982. 6. Торкановский Е. П. Управление социалистическим соревнованием. М., 1985. 7. Цепин А. И., Пятаков А. В. Трудовое право и трудовой коллектив. М., 1986. 8. Коммунист. 1986. № 10. 9. Соц. соревнование. 1986, № 5. 10. Правда.

Поступила в редколлегию 12.11.86

В. В. Жернаков, канд. юрид. наук

ХАРЬКОВ

ИСПЫТАНИЕ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ И ГАРАНТИИ РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН

Рациональное использование трудовых ресурсов, создание условий для высокопроизводительной, творческой работы во многом зависят от четкой правовой регламентации подбора и расстановки кадров. Законодательство о труде (ст. 26 КЗоТ УССР, ст. 21

КЗоТ РСФСР) закрепило испытание при приеме на работу в качестве правовой формы проверки соответствия рабочих и служащих порученной им работе. При этом предусмотрены следующие юридические гарантии реализации трудовых прав граждан: 1) испытание устанавливается только при наличии соглашения между администрацией и работником; 2) прием на работу с испытанием оговаривается в приказе, который в обязательном порядке доводится до сведения работника под расписку; 3) установлены максимальные сроки испытания, истечение которых исключает возможность увольнения по данному основанию; 4) определенные категории работников нельзя принимать на работу с испытанием, поэтому они не могут быть уволены по ст. 28 КЗоТ УССР [3, с. 8].

Согласительный порядок испытания означает, что администрация и трудящийся, обладая равными правами в области установления трудовых отношений, должны выразить обоюдное согласие на включение условия об испытании в содержание трудового договора. Однако на практике встречаются случаи, когда администрация отказывает трудящемуся в приеме на работу, если он не соглашается пройти испытание. Можно ли считать такой отказ обоснованным?

В юридической литературе высказаны две точки зрения по вопросу соотношения воли сторон в установлении испытания. Одни авторы считают, что в случае несогласия рабочего или служащего на испытание трудовой договор не может быть заключен [1, с. 40]; другие полагают, что возражения трудящегося не могут служить основанием для отказа со стороны администрации предприятия в приеме на работу [2, с. 32].

Сторонники первой точки зрения выдвигают два основных аргумента: поскольку испытание устанавливается соглашением сторон, то недостижение соглашения не может привести к заключению трудового договора; если испытание устанавливать только с согласия работника, администрация будет лишена права на подбор кадров по деловым качествам.

Действительно, ст. 26 КЗоТ УССР предусматривает установление испытания соглашением сторон, однако согласительный порядок в этой норме относится в первую очередь к условию об испытании, а не в целом к трудовому договору. Поэтому несогласие любой из сторон на включение в трудовой договор условия об испытании влияет на судьбу именно этого условия, а заключение трудового договора зависит уже от значимости данного условия в его содержании. Поскольку испытание относится к факультативным условиям трудового договора, недостижение по нему соглашения не является преградой к его заключению. Если признать за администрацией право отказывать трудящемуся в приеме на работу по мотиву нежелания пройти испытание, тем самым следует признать право администрации как представителя стороны трудового договора на безоговорочное установление испытания, что не согласуется с содержанием закона. Нельзя разделить мнение авторов, которые, вопреки действующим нормам, пишут, что

установление испытания полностью зависит от администрации [6, с. 109].

С другой стороны, администрации должна быть предоставлена возможность для реализации права на подбор кадров по деловым качествам. Нельзя, например, поручить без проверки на деле рабочему или служащему, профессиональные качества которого администрации неизвестны, выполнение работы, требующей особого умения, специальных навыков и способностей.

Очевидно, решить этот вопрос можно путем внесения некоторых изменений в законодательство. В ст. 26 КЗоТ УССР следует указать конкретные случаи (категории работников), когда рабочим и служащим испытание может быть установлено по усмотрению администрации. Для этого следует, всесторонне проанализировав практику применения испытания, определить категории работников, проверка соответствия которых является необходимой. Исследования показывают, что испытание практически всегда устанавливается работникам, труд которых связан с разработкой, внедрением и применением новейшей техники и технологии, с источниками повышенной опасности, а также работникам, уволенным с предыдущего места работы за нарушения трудовой дисциплины. Эти категории трудящихся могут быть названы в числе тех, кому можно отказать в приеме на работу в случае их несогласия пройти испытание.

В соответствии с ч. 1 ст. 26 КЗоТ условие об испытании должно быть указано в приказе (распоряжении) о принятии на работу. Это требование закона устанавливает четкую гарантию реализации трудовых прав граждан, поскольку приказ и заявление работника являются основными документами, в которых зафиксированы условия трудового договора. Следовательно, в случае отсутствия в приказе (распоряжении) условия об испытании работник считается принятым без испытания.

Судебная практика делает при этом акцент на доказательственном моменте установления испытания. Так, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РСФСР в решении по делу Тюрина указала, что лицо не может быть освобождено от работы как не выдержавшее испытание, если отсутствуют доказательства соглашения сторон об испытании при заключении трудового договора [8, 1975, № 8]. Тюрин, как выяснилось в судебном заседании, был принят на Московский радиозавод без издания приказа. Оформление приема на работу производилось приемной запиской, в которой условие об испытании руководителем предприятия оговорено не было и с содержанием которой истец не был ознакомлен. Это послужило одним из оснований к удовлетворению исковых требований Тюрина о восстановлении на работе.

Если оценивать правовое обоснование решения Судебной коллегии, то следует заметить, что предположение отсутствия испытания базируется на отсутствии необходимых для юридического факта признаков в таком порядке установления испытания. Как известно, юридический факт должен обладать целым рядом при-

знаков, среди которых обязательным является фиксация его надлежащим образом [4, с. 13]. Само по себе установление испытания без надлежащего закрепления в приказе (распоряжении) о приеме на работу не влечет права администрации уволить работника по результатам испытания. Таким правом администрация будет обладать лишь в том случае, когда выполнит свою обязанность по надлежащему закреплению условий трудового договора.

Необходимость оговорки условия об испытании в трудовом договоре следует закрепить и в специальном нормативном акте, регулирующем порядок приема и увольнения рабочих и служащих, — Типовых правилах внутреннего трудового распорядка.

В ст. 27 КЗоТ УССР установлены предельные сроки испытания в одну неделю — для рабочих, две недели — для служащих, кроме ответственных работников, один месяц — для ответственных работников. Назначение срока заключается в том, что он ограничивает во времени право администрации определить путем испытания степень соответствия рабочего или служащего порученной ему работе и уволить его в установленном законом порядке, если работник испытание не выдержит.

Если срок испытания истек, а рабочий или служащий продолжает работать, то он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора с ним допускается только на общих основаниях (ч. 1 ст. 28 КЗоТ УССР).

Испытание может быть применено не ко всем рабочим и служащим. В соответствии с ч. 3 ст. 26 КЗоТ УССР испытание не устанавливается при приеме на работу: лиц, не достигших восемнадцати лет; молодых рабочих по окончании профессионально-технических и технических училищ; молодых специалистов по окончании высших и средних специальных учебных заведений; инвалидов Великой Отечественной войны, направленных на работу в счет брони. Испытание не устанавливается также при приеме на работу в другую местность и при переводе на работу на другое предприятие, в учреждение, организацию, а также в других случаях, если это предусмотрено законодательством.

В некоторых специальных нормативных актах прямо запрещено устанавливать испытание в определенных случаях. Так, не могут подвергаться испытанию рабочие и служащие, занятые на сезонных работах (ст. 5 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 24 сентября 1974 г. «Об условиях труда рабочих и служащих, занятых на сезонных работах»), а также временные работники (ст. 4 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 24 сентября 1974 г. «Об условиях труда временных рабочих и служащих») [7, 1974, № 40, ст. 661, 662]. Не устанавливается испытание аспирантам, окончившим аспирантуру с отрывом от производства, и врачам, окончившим клиническую ординатуру.

Полагаем, не может быть установлено испытание во всех случаях, когда трудящийся проходит обучение или специальную подготовку в любой форме непосредственно перед поступлением на работу. Всякий курс обучения или специальной подготовки завер-

шается сдачей экзаменов, зачетов, включает в себя демонстрацию обучающимся приобретенных знаний и навыков, что само по себе является проверкой уровня подготовленности работника по данной профессии, специальности. Исключено испытание лиц, условно осужденных к лишению свободы с обязательным привлечением к труду и условно освобожденных из мест лишения свободы с обязательным привлечением к труду. В соответствии с ч. 2 ст. 39³ Основ исправительно-трудового законодательства администрации предприятия запрещается увольнять лиц, условно осужденных и условно освобожденных, с работы в течение срока обязательного привлечения к труду. Поэтому совершенно обоснованным следует признать протест прокурора Фрунзенского района г. Харькова на приказ о приеме на работу П. каменщиком 4-го разряда с испытательным сроком в один месяц. В протесте указано, что администрация дважды нарушила законодательство: ч. 1 ст. 82⁶ ИТК УССР, запрещающую увольнять указанные категории работников по инициативе администрации, и ч. 1 ст. 27 КЗот УССР, в которой определен предельный срок испытания для рабочих — одна неделя. Действительно, испытание указанных лиц лишено смысла, поскольку в случае обнаружившегося несоответствия они не могут быть уволены с работы.

Основным юридическим фактом, с которым связаны правовые последствия испытания как правовой формы проверки соответствия рабочего или служащего порученной ему работе, является результат испытания. От него зависят дальнейшее развитие трудового правоотношения, судьба трудового договора. Поэтому очень важно, чтобы оценка результатов испытания, производимая администрацией, была объективной, всесторонне отражала индивидуальные качества работника. Соответствие либо несоответствие работника представляется в известном смысле объективным явлением, и в оценке администрации кроется возможность влияния личностных факторов (недостаточная осведомленность лица, оценивающего деятельность работника, в результатах этой деятельности; поверхностное рассмотрение вопроса о соответствии; симпатия или антипатия администрации к работнику) на определение результатов испытания. Представляется целесообразным в целях усиления гарантий соблюдения права рабочих и служащих на объективную оценку их деятельности привлекать к решению вопроса о результатах испытания представителей коллектива структурного подразделения предприятия, учреждения, организации, в котором непосредственно работал испытуемый.

Если в результате испытания будет выявлено соответствие трудящегося порученной работе, это дает основание не только для существования трудового договора, но и для его развития. Высокое профессиональное мастерство, организаторские способности, проявленные работником, являются гарантией стабильности трудового правоотношения. Поскольку в процессе испытания обнаружится соответствие трудящегося порученной ему работе, то в течение определенного периода он не может быть уволен по п. 2

ст. 40 КЗоТ УССР как не соответствующий занимаемой должности либо выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации. Положительный для работника результат испытания должен учитываться и при решении вопроса о преимущественном праве на оставление на работе в случае сокращения штата либо численности работников (п. 1 ст. 40 КЗоТ УССР).

Список литературы: 1. Бару М. И. Технический прогресс и вопросы трудового права // Сов. гос-во и право. 1975. № 12. 2. Бущенко П. А. Испытание при приеме на работу в условиях научно-технической революции // Проблемы соц. законности. 1980. Вып. 5. 3. Голованова Е. А. Гарантии рабочим и служащим при увольнении. М., 1975. 4. Исаков В. Б. Юридические факты в советском праве. М., 1984. 6. Смирнов О. В. Эффективность правового регулирования организации труда на предприятии. М., 1968. 7. Ведомости Верхов. Совета СССР. 8. Бюл. Верхов. Суда РСФСР.

Поступила в редколлегию 17.11.86

Т. А. Андреева

ХАРЬКОВ

ПРИНЦИП СВОБОДЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И СТАБИЛЬНОСТЬ ТРУДОВЫХ КАДРОВ

Принцип свободы трудового договора охватывает различные элементы прав рабочих и служащих в сфере трудовой деятельности и прежде всего реализацию права на труд и применение труда [3, с. 85—89]. Рассмотрим два момента, связанные с заключением и расторжением трудового договора по инициативе рабочего или служащего.

Статья 2 КЗоТ УССР определяет трудовой договор как правовую форму реализации права на труд. По своей природе трудовой договор есть соглашение и как таковое он включает в себя права и обязанности, вырабатываемые сторонами или выбираемые ими из имеющихся в арсенале советского трудового права. Эти права и обязанности касаются характера трудовой деятельности (определенной специальности, квалификации или должности, т. е. места и рода работы, подготовки и повышения квалификации, подчинения внутреннему трудовому распорядку и т. п.), условий и оплаты труда, предусмотренных законодательством, коллективным договором и соглашением сторон.

Право на труд граждан СССР, закрепленное в ст. 40 Конституции СССР, выражается в принципе свободы трудового договора. Элементы этого права проявляются в содержании трудового договора, а следовательно, и в содержании трудового правоотношения.

Свобода выбора места и рода работы, занятий основывается на способности человека действовать в соответствии со своими интересами и целями, опираясь на познание объективной необходимости

сти. Выбор места и рода работы обуславливается такими внешними обстоятельствами, как наличие предприятия с определенной функциональной деятельностью, сферы социальных услуг, специальности работника и т. п. Учитывая эти объективные условия, граждане свободно выбирают цели и средства их достижения. Задача органов трудоустройства состоит в оказании помощи гражданам в выборе предприятия и рода занятий, которые бы развили способности и дарования людей. Только интересная работа по душе может обеспечить стабильность трудовых коллективов, эффективное и качественное выполнение плана экономического и социального развития как предприятия, так и государства в целом.

В труде прежде всего проявляется жизнедеятельность человека, раскрываются реальные возможности для развития его основных дарований. Поэтому государство заботится о создании условий для творческого характера труда (ст. 14 Конституции СССР). Задачи ускорения социально-экономического развития страны, поставленные апрельским (1985 г.) Пленумом ЦК КПСС и развитые XXVII съездом партии, делают необходимым и возможным, как указывал В. И. Ленин, «обеспечение *полного* благосостояния и свободного *всестороннего* развития *всех* членов общества» [1, т. 6, с. 232].

Свобода трудового договора выражается в реальной возможности выбрать место и род работы, которые соответствуют потребностям человека. В договорном порядке возникновения трудового правоотношения проявляются свобода и юридическое равенство сторон трудового договора. В течение действия трудового договора равенство его сторон, закреплённое в ст. 21, 26, 31, 32, 36, 38 КЗоТ УССР и др., не только соблюдается, но и усиливается, поскольку в сферу регулирования трудовых отношений вовлекаются профсоюзный комитет и трудовой коллектив. При этом они выполняют как производственную, так и защитную функцию, способствуя развитию личности человека и обеспечивая стабильность кадров. Так, привлечение к работе в сверхурочное время, выходные дни, утверждение графика сменности и т. д. возможны только с согласия профкома. Это объясняется тем, что у всех рабочих и служащих, составляющих трудовой коллектив, единая цель, являющаяся частью высшей цели общественного производства при социализме, — наиболее полное удовлетворение растущих материальных и духовных потребностей людей (ст. 15 Конституции СССР). Для достижения этой цели Конституция СССР, Закон СССР о трудовых коллективах устанавливают такие способы, как творческая активность трудящихся, социалистическое соревнование, достижения научно-технического прогресса, формы и методы руководства экономикой. Но эти способы могут стать действительно эффективными лишь тогда, когда в результатах труда будет заинтересован каждый рабочий и служащий, что возможно только при сочетании свободы трудового договора и равенства в нем сторон.

Принцип свободы трудового договора и равенство его сторон, влияющие на стабильность трудовых коллективов, проявляются также в возможности субъектов изменять и прекращать трудовое правоотношение. Следовательно, трудовой договор выступает не только как правовая форма реализации права на труд, но и как правовой способ (метод) регулирования возникающих на его основе трудовых правоотношений. Это касается определения места работы, характера трудовой функции, конкретных условий труда (рабочее время, срок действия трудового договора и т. д.).

Поскольку срок трудового договора в литературе рассматривается как гарантия стабильности трудовых коллективов [7, с. 10], постольку есть необходимость подробнее остановиться на этом вопросе. Срок трудового договора, определяемый его сторонами, влияет на его действие во времени, в частности на порядок его прекращения. При определении срока трудового договора существенное значение имеет первоначальная воля работника, принявшего на себя обязанность проработать обусловленное в договоре время. Безразлично, от кого исходит инициатива заключения трудового договора на определенный срок. Важно совпадение воли работника и предприятия.

Однако мы не склонны рассматривать трудовой договор на определенный срок, заключенный по инициативе администрации предприятия, как форму обеспечения стабильности трудового коллектива в течение определенного времени [3, с. 94]. Об убедительности приводимых доводов свидетельствуют закономерности категорий причины и следствия. При объяснении необходимости заключения трудового договора на определенный срок по инициативе администрации как средства стабильности трудового коллектива эти категории меняются местами. Несомненно, заключение срочного трудового договора вызывается рядом причин, в том числе народнохозяйственного значения. Организованный набор рабочих является действенным средством территориально-отраслевого, перераспределения рабочей силы и комплектования рабочими кадрами важнейших народнохозяйственных отраслей, расположенных в районах страны с недостатком трудовых ресурсов. Поэтому в целях повышения эффективности организованного набора рабочих и общественного призыва молодежи, а также упорядочения льгот и компенсаций рабочим при направлении их на работу в другую местность, ЦК КПСС и Совет Министров СССР приняли 27 сентября 1984 г. постановление «О мерах по дальнейшему совершенствованию организованного набора рабочих и общественного призыва молодежи» [4, с. 190].

Заключение трудового договора на определенный срок в указанных случаях, когда понятно предоставление льгот, гарантий и компенсаций, имеет иное назначение, чем заключение такого же договора по инициативе администрации, без направления в другую местность.

Стабильность кадров — не причина для заключения трудового договора на определенный срок, а следствие многих экономиче-

ских, организационных и социальных факторов всего хозяйственного механизма. Пример этому — социальные результаты Сумского машиностроительного НПО им. М. В. Фрунзе, при которых текучесть кадров снизилась на 12,5% и составила всего 5,6% [5, с. 35].

Нарушается ли принцип свободы трудового договора при заключении его на определенный срок? Полагаем, что нет. При заключении договора как на неопределенный, так и на определенный срок стороны свободно выражают свою волю и по своему усмотрению вырабатывают необходимые и факультативные условия, определяющие его содержание. Воля сторон при этом ограничивается лишь одним требованием, закрепленным в ст. 9 КЗоТ УССР: условия договора, ухудшающие положение рабочих и служащих по сравнению с законодательством о труде или иным образом противоречащие этому законодательству, являются недействительными. Обратим внимание на два момента: условия, ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством о труде или иным образом ему противоречащие. И в том и в другом случае они недействительны.

Независимо от срока трудового договора на рабочих и служащих в одинаковой степени распространяется законодательство о труде. Некоторые исключения, касающиеся установления льгот, преимуществ и порядка расторжения договора по инициативе работника, предусмотрены при заключении трудового договора на определенный срок.

Особенности прекращения срочного трудового договора состоят прежде всего в том, что он, во-первых, расторгается по истечении его срока, независимо от желания одной из сторон. Во-вторых, до истечения срока договора работник вправе требовать его расторжения только при наличии уважительных причин.

Таким образом, поставленный ранее вопрос — нарушается ли принцип свободы трудового договора при заключении его на определенный срок по инициативе администрации в случаях, не предусмотренных законодательством о труде, нуждается в уточнении: ухудшается ли при этом положение рабочих и служащих по сравнению с законодательством о труде или ему противоречит? Полагаем, что установление дополнительных льгот, гарантий и преимуществ лицам, заключающим трудовой договор на определенный срок, в случаях, не предусмотренных законодательством о труде, противоречит действующему законодательству, поскольку оно устанавливает льготы и преимущества лицам, длительно и добросовестно работающим на одном предприятии (ст. 143, 145 КЗоТ УССР и др.). Установление же таких льгот и преимуществ только для вновь поступающих на работу на условиях срочного трудового договора по инициативе администрации противоречит принципу социальной справедливости.

Что касается прекращения трудового договора, то законодательство о труде закрепляет полную свободу работника на его расторжение, практически ничем ее не ограничивая. При заклю-

чении трудового договора на определенный срок право работника на его расторжение поставлено в зависимость от его срока, что ухудшает его положение по сравнению с другими рабочими и служащими. Поэтому заключение с работником срочного трудового договора на выполнение работ, которые носят постоянный характер, недопустимо, если это ухудшает положение работника по сравнению с законодательством о труде или иным образом ему противоречит [6, с. 20].

Именно принцип свободы трудового договора — основа устойчивости, стабильности трудового коллектива предприятия. Советское законодательство о труде, закрепляя свободу выбора места и рода трудовой деятельности, тем самым создает условия для органичного соединения физического и умственного труда, усиления творческого содержания и коллективистского характера труда, повышения его культуры, поощрения высококвалифицированной и высокопродуктивной работы на благо общества [2, с. 151]. Все это будет способствовать постепенному превращению труда в первую жизненную потребность каждого советского человека.

Список литературы: 1. Ленин В. И. Полн. собр. соч. 2. Материалы XXVII съезда Коммунистической партии Советского Союза. М., 1986. 3. Смирнов О. В. Основные принципы советского трудового права. М., 1977. 4. СП СССР. 1984. № 35. 5. Коммунист. 1986. № 14. 6. Бюл. Верхов. Суда СССР. 1984. № 3. 7. Сов. юстиция. 1986. № 15.

Поступила в редколлегию 23.10.86

Трибуна молодого ученого

А. М. Ахмач

ХАРЬКОВ

РОЛЬ РАЙОННЫХ В ГОРОДЕ СОВЕТОВ НАРОДНЫХ ДЕПУТАТОВ В РЕАЛИЗАЦИИ КОМПЛЕКСНОЙ ПРОГРАММЫ

В Программе КПСС предусмотрено дальнейшее возрастание роли и ответственности местных Советов «в обеспечении комплексного экономического и социального развития регионов, в самостоятельном решении задач местного значения, в координации и контроле деятельности расположенных на их территории организаций» [1, с. 159].

Важнейшим фактором выполнения решений партии является деятельность районных в городе Советов народных депутатов по реализации Комплексной программы развития производства товаров народного потребления и сферы услуг на 1986—2000 гг. В соответствии с задачей ускорения социально-экономического развития страны на базе научно-технического прогресса Комплексная программа предусматривает повышение роли и ответственности

местных Советов за удовлетворение потребностей населения в необходимых товарах и услугах, более полное использование резервов и возможностей, имеющихся на местах. Законом УССР «О городском, районном в городе Совете народных депутатов Украинской ССР» от 15 июля 1971 г. в редакции, утвержденной Законом УССР от 13 декабря 1979 г. [3, 1971, прилож. к №29, ст. 243; 1973, № 15, ст. 110; № 45, ст. 403; 1975, № 19, ст. 349; 1979, прилож. к № 52, ст. 679], установлено, что районный в городе Совет утверждает текущие и перспективные планы предприятиям, учреждениям и организациям районного подчинения, а также планы размещения, развития и специализации указанных предприятий, учреждений и организаций; рассматривает планы размещения, развития и специализации предприятий местной промышленности, предприятий и сооружений коммунального хозяйства, предприятий бытового обслуживания, торговли и общественного питания, организаций и учреждений культуры, народного образования и здравоохранения вышестоящего подчинения, а в некоторых случаях вносит свои предложения в соответствующие вышестоящие органы, обеспечивает выполнение подчиненными ему предприятиями местной промышленности производственно-финансовых планов, принимает меры по увеличению выпуска, расширению ассортимента и повышению качества товаров народного потребления. Вместе с партийными, профсоюзными и комсомольскими организациями районные в городе Советы ведут работу по развитию на подчиненных им предприятиях социалистического соревнования, привлечению широких масс трудящихся для выполнения плановых заданий, осуществляют контроль за созданием на этих предприятиях надлежащих производственных условий, соблюдением трудовой дисциплины, правил охраны труда и техники безопасности. Советы распределяют продукцию подчиненных предприятий, произведенную из местного сырья.

Постановлением ЦК КПСС, Президиума Верховного Совета СССР и Совета Министров СССР от 19 марта 1981 г. «О дальнейшем повышении роли Советов народных депутатов в хозяйственном строительстве» признано целесообразным установить, что объединения, предприятия и организации союзного и республиканского подчинения до представления вышестоящим органам проектов пятилетних и годовых планов и предложений об изменении этих планов направляют их на рассмотрение в части вопросов землепользования, охраны природы, строительства, использования трудовых ресурсов, производства товаров народного потребления, социально-культурного, бытового и иного обслуживания населения исполкомами местных Советов [2, 1981, № 13, ст. 436].

Комплексной программой предусмотрено максимальное использование местного сырья с целью осуществления с учетом региональных особенностей мер по дальнейшему развитию местной промышленности и укреплению ее материально-технической базы. Намечено увеличить объем производства товаров народного потребления на предприятиях местной промышленности в 1990 г. на

менее чем в 1,3 раза и в 2000 г. в 1,8 раза, наращивать производство товаров культурно-бытового и хозяйственного назначения.

Районные в городе Советы разрабатывают мероприятия по увеличению товарооборота за счет товаров, изготовляемых из местного сырья и отходов промышленных предприятий, ведут контроль за работой предприятий торговли, соблюдением установленных цен, правил торговли, надлежащим обслуживанием покупателей, устанавливают часы работы торговых предприятий. В их ведение входит составление плана распределения выделенных фондов промышленных и продовольственных товаров. В сфере подчиненной им государственной торговли районные в городе Советы утверждают плановые задания по товарообороту, утверждают и освобождают от должности руководителей торговых предприятий; способствуют установлению прямых связей магазинов с промышленными предприятиями и фирмами и тем самым активно влияют на производство и реализацию товаров народного потребления. Они контролируют работу предприятий торговли и общественного питания при крупных заводах, стройках.

В интересах усиления контроля за деятельностью неподчиненных предприятий, учреждений и организаций, играющих важную роль в сфере обслуживания, законодательством о городском, районном в городе Совете установлено, что назначение и освобождение руководителей этих предприятий осуществляется только по согласованию с исполкомом соответствующего Совета.

В улучшении условий жизни советских людей, их духовном и физическом развитии, более рациональном использовании свободного времени все возрастающее значение приобретает развитие сферы услуг. Комплексной программой предусмотрено увеличение объема реализации бытовых услуг в 1990 г. не менее чем на 40% и в 2000 г. в 2,4—2,5 раза.

Районные в городе Советы утверждают итоги финансово-хозяйственной деятельности подчиненных предприятий бытового обслуживания, планы по реализации бытовых услуг предприятиями и организациями местного подчинения; координируют и контролируют работу предприятий и организаций бытового обслуживания вышестоящего подчинения. Подавляющая часть прибыли, получаемая предприятиями бытового обслуживания, остается в их распоряжении и используется для развития этой отрасли.

Постоянно возрастает роль районных в городе Советов в руководстве подведомственным жилищно-коммунальным хозяйством и благоустройством. Они заботятся о сохранности и ремонте находящегося в их ведении жилищного фонда, контролируют эксплуатацию и сохранность жилищного фонда, оказывают помощь предприятиям, учреждениям и организациям, жилищно-строительным кооперативам, владельцам индивидуальных жилых домов в техническом обслуживании жилья и его ремонте, обеспечивают неуклонное соблюдение законности и широкой гласности в распределении жилья. Согласно Комплексной программе развитие жилищно-коммунального хозяйства целесообразно направить также

на повышение уровня благоустройства жилых домов, городов, улучшение качества эксплуатации жилищного фонда и коммунального обслуживания.

Наделенные широкими полномочиями в области социально-культурного строительства (руководство подчиненными учреждениями и организациями культуры, организация развития их сети, укрепление материально-технической базы, утверждение планов по развитию клубных учреждений, библиотек, домов культуры, парков, стадионов, мест массового отдыха трудящихся), районные в городе Советы призваны сыграть важную роль в реализации решений Комплексной программы по повышению роли услуг учреждений культуры. Программой намечено продолжение дальнейшего планомерного расширения учреждений культуры и искусства, увеличение количества крытых летних кинозалов и киноплощадок, повышение эффективности и качества работы киноустановок; предусматривается создание многофункциональных объектов культурного назначения, городских и районных культурно-спортивных комплексов при более активном использовании новых технических средств; создание тематических, специализированных парков, обеспечение дальнейшего улучшения деятельности парков культуры и отдыха.

Районные в городе Советы осуществляют контроль за работой организаций и учреждений здравоохранения; заботятся об оснащении и благоустройстве зон отдыха, контролируют их использование; организуют медицинскую помощь населению, обеспечивают лечебно-профилактические учреждения лекарственными средствами и изделиями медицинского назначения. В свете решений Комплексной программы возрастает роль местных Советов в обеспечении более полного удовлетворения потребностей трудящихся в оздоровительном отдыхе и санаторно-курортном обслуживании, всемерном развитии бесплатного медицинского обслуживания, расширении с учетом запросов населения услуг хозрасчетных лечебно-профилактических учреждений.

В ходе реализации Комплексной программы районные в городе Советы призваны изыскивать резервы и дополнительные возможности, имеющиеся на местах. Целесообразно улучшить работу по изучению и прогнозированию спроса населения на товары и услуги, учитывая при этом региональные особенности, характер жизненного уклада населения; повысить уровень плановой работы, усилить действенность контроля за качеством производства и реализации товаров народного потребления и сферы услуг; поднять ответственность кадров за насыщение рынка разнообразными товарами и улучшение обслуживания населения, широко развернуть социалистическое соревнование за успешное выполнение заданий, установленных Комплексной программой; обеспечить строгий контроль за ходом ее реализации; активизировать организаторскую и воспитательную работу в коллективах предприятий, занятых выпуском и реализацией товаров народного потребления и обслуживанием населения

Активное участие народных депутатов, постоянных комиссий в выполнении решений Комплексной программы — необходимое условие эффективной деятельности районных в городе Советов, укрепления их связей с населением. Непосредственные контакты депутатов с населением избирательного округа, способствующие получению необходимой информации о жизни населения, о волнующих его проблемах, выяснение нужд и чаяний трудящихся посредством приема граждан, контроль за работой предприятий, учреждений и организаций, находящихся в избирательном округе, за должным удовлетворением ими нужд и запросов граждан, организация в округе проведения мероприятий, намеченных Советом, — все это окажет существенное воздействие на успешную реализацию Комплексной программы. Постоянные комиссии районных в городе Советов должны обеспечить эффективное и постоянное участие депутатов в реализации задач и полномочий районных в городе Советов, непрерывность их функционирования, проводить эффективную работу по контролю за деятельностью предприятий и организаций по развитию производства товаров народного потребления и сферы услуг, активнее осуществлять контроль за выполнением наказов в этой области, шире распространять положительный опыт выполнения наказов избирателей.

Деятельность по реализации Комплексной программы районные в городе Советы должны осуществлять в тесной связи с общественными организациями и трудовыми коллективами при широком участии граждан в решении поставленных Комплексной программой вопросов, развитии общественной самодеятельности населения, способствующей максимальному использованию местных резервов.

В обеспечении населения рядом важных видов товаров, улучшений культурно-бытового обслуживания населения позитивную роль сыграли положения Закона СССР об индивидуальной трудовой деятельности. Здесь следует отметить значение местных, в частности районных в городе, Советов как одного из важных факторов в общем комплексе мер, проводимых в соответствии с решениями XXVII съезда КПСС по увеличению производства нужных для народа товаров, улучшению культурно-бытового обслуживания населения и в конечном счете повышению уровня жизни трудящихся. Так, исполкомам районных в городе Советов предоставлены широкие права в выдаче разрешений гражданам на занятие индивидуальной трудовой деятельностью, ее регулировании и контроле. Исполкомы районных в городе Советов также оказывают содействие гражданам, занимающимся индивидуальной трудовой деятельностью в приобретении сырья, материалов и иного имущества для занятия индивидуальной трудовой деятельностью, в сбыте произведенной ими продукции [2, 1986, № 47, ст. 964].

Список литературы: 1. Материалы XXVII съезда Коммунистической партии Советского Союза. М., 1986. 2. Ведомости Верхов. Совета СССР. 3. Ведомости Верхов. Совета УССР.

Поступила в редколлегия 26.01.86

**ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕСТНЫХ СОВЕТОВ С ПРЕДПРИЯТИЯМИ,
ОБЪЕДИНЕНИЯМИ ВЫШЕСТОЯЩЕГО ПОДЧИНЕНИЯ**

Возрастание роли местных Советов в хозяйственном строительстве предопределено объективными потребностями совершенствования советского общества на основе ускорения его социально-экономического развития. В Программе КПСС отмечается, что предстоит осуществить крутой поворот к интенсификации производства, переориентировать каждое предприятие, каждую отрасль на полное и первоочередное использование качественных факторов экономического роста [2, с. 141]. Требуется поднять народное хозяйство на принципиально новый научно-технический и организационно-экономический уровень, перевести его на рельсы интенсивного развития; достичь высшего мирового уровня производительности общественного труда, качества продукции и эффективности производства.

Рост масштабов экономики, ускорение научно-технического прогресса требуют привести весь механизм управления в соответствие с запросами времени, значительно поднять уровень государственного руководства хозяйством. При этом важно обеспечить дальнейшее повышение роли представительных органов государственной власти в осуществлении хозяйственно-организаторской функции Советского государства, усилить их воздействие на экономическое и социальное развитие соответствующей территории, улучшение условий труда и жизни советских людей.

Возрастанию роли местных Советов в жизни общества, обеспечении комплексного экономического и социального развития их территории в значительной мере способствует повышение уровня партийного руководства их деятельностью. Партийные органы решительно пресекают практику излишней опеки и подмены советских органов, всемерно развивают их активность и самостоятельность, постоянно заботятся о подборе и расстановке кадров советских работников. Благодаря этому создаются условия для строгого соблюдения ленинских указаний о Советах как органах, которые «должны сами работать, сами исполнять свои законы, сами проверять то, что получается в жизни, сами отвечать непосредственно перед своими избирателями» [1, т. 33, с. 48].

Большое значение имеют дальнейшее углубление демократических основ в деятельности местных Советов, усиление руководства местными органами власти со стороны вышестоящих органов, совершенствование механизма взаимодействия местных Советов и предприятий, объединений союзного и республиканского подчинения.

Последние годы характеризуются более пристальным вниманием со стороны КПСС и Советского государства к совершенствованию

ванию взаимоотношений местных Советов с предприятиями, объединениями вышестоящего подчинения. Об этом свидетельствует постановление ЦК КПСС, Президиума Верховного Совета СССР и Совета Министров СССР от 19 марта 1981 г. «О дальнейшем повышении роли Советов народных депутатов в хозяйственном строительстве», которое расширило хозяйственные полномочия местных органов власти, создало условия для оптимального сочетания отраслевых и территориальных начал в руководстве народным хозяйством, обеспечения комплексного характера экономического и социального развития на подведомственных территориях [9, 1981, № 13, ст. 436], а также постановление апрельского (1984 г.) Пленума ЦК КПСС «О дальнейшем улучшении работы Советов народных депутатов» [3, с. 22—24].

Взаимоотношения местных Советов с предприятиями, объединениями вышестоящего подчинения основаны прежде всего на принципе невмешательства в оперативную деятельность последних, сочетании взаимных интересов органов власти и хозяйственных объектов в комплексном экономическом и социальном развитии территории. В связи с расширением полномочий местных Советов традиционные формы их взаимодействия с предприятиями, объединениями вышестоящего подчинения наполняются новым содержанием, получают дальнейшее развитие. Совершенствование местными Советами планирования комплексного экономического и социального развития территории, активизация их контрольной и координационной деятельности обеспечивают соблюдение законности, концентрацию усилий местных органов власти и предприятий, объединений на решении задач хозяйственного и социально-культурного строительства, способствуют преодолению разобщенности в их работе. Важное значение имеют также принятие и реализация местными Советами в пределах их полномочий решений, обязательных для всех расположенных на их территории предприятий, учреждений и организаций, а также должностных лиц и граждан; обсуждение Советами докладов руководителей предприятий, учреждений и организаций и принятие по ним решений; внесение местными Советами в соответствующие вышестоящие органы предложений, которые подлежат обязательному рассмотрению; депутатские запросы к руководителям расположенных на территории Советов предприятий и объединений по вопросам, отнесенным к ведению Совета; участие предприятий, объединений союзного и республиканского подчинения в работе по обобщению и исполнению наказов избирателей и др.

Наряду с этими возникают новые формы взаимодействия местных Советов с предприятиями, объединениями вышестоящего подчинения. Самостоятельной, хотя и тесно связанной с координационной функцией формой выступает концентрация средств предприятий, объединений вышестоящего подчинения и местных Советов, что широко используется во многих регионах. Некоторые местные Советы на основе тщательных расчетов установили нормативы долевого участия, согласно которым предприятия или организации

обязаны в соответствии с количеством работающих выделять средства на жилье, сооружение объектов коммунального хозяйства, здравоохранения, просвещения, бытового обслуживания, общественного питания [5, с. 2; 7, с. 22—23]. Оправдала себя система единого заказчика по объектам жилищного и социально-бытового назначения, которая успешно функционирует во многих городах [4, с. 178; 6, с. 2].

Новыми формами взаимоотношений местных Советов с предприятиями, объединениями вышестоящего подчинения выступают также деятельность территориальных советов директоров предприятий и советов по проблемам комплексного развития городов (они созданы во многих городах); территориально-отраслевое объединение по управлению экономическим и социальным развитием (функционирует при исполнении Потийского городского Совета ГССР). Территориально-отраслевое объединение в г. Потти основано на хозрасчете. Оно организует взаимодействие предприятий, обеспечивает их транспортом, сырьем из местных ресурсов и отходов других предприятий, занимается вопросами, связанными с улучшением условий труда и быта [8, с. 28].

Однако практика показывает, что еще не все местные Советы и их исполкомы в полной мере используют предоставленные им права для влияния на предприятия и объединения вышестоящего подчинения. В результате в ряде городов не вводятся в срок жилье, больницы, детские учреждения, допускаются нарушения законодательства о труде и об охране природы. Нередко возникают диспропорции между развитием предприятий и объединений, увеличением объемов вырабатываемой продукции и социально-культурным строительством, что влечет за собой возникновение серьезных проблем экономического и социального характера. Поэтому важно поднять активность и инициативу местных Советов в их отношениях с предприятиями, объединениями вышестоящего подчинения. На XXVII съезде КПСС было подчеркнуто, что необходимо «сделать каждый Совет полным и ответственным хозяином во всем, что касается удовлетворения повседневных запросов и нужд людей, в использовании выделяемых средств, местных возможностей и резервов, в координации и контроле за работой всех организаций в части обслуживания населения. Обстоятельно предстоит в этой связи рассмотреть вопрос о взаимоотношениях Советов с расположенными на их территории предприятиями вышестоящего подчинения, поднять заинтересованность местных органов власти в результатах их работы» [2, с. 56]. На реализацию этих указаний направлены принятые ЦК КПСС, Президиумом Верховного Совета СССР и Советом Министров СССР меры по дальнейшему повышению роли и усилению ответственности Советов за ускорение социально-экономического развития [9, 1986, № 31, ст. 593]. Они значительно расширили возможности местных Советов во взаимоотношениях с объединениями, предприятиями и организациями, расположенными на соответствующей территории, усилили их взаимную заинтересованность в улучшении результа-

тов хозяйствования. Теперь формирование доходной части местных бюджетов ставится в большую зависимость от результатов работы объединений, предприятий и организаций вышестоящего подчинения. Для этого часть прибыли объединений, предприятий и организаций промышленности союзного подчинения будет передаваться в местные бюджеты, а также расширится практика направления в эти бюджеты части платежей из прибыли объединений, предприятий и организаций республиканского подчинения. Намечено провести эксперимент, предусматривающий отчисления в местный бюджет объединениями, предприятиями и организациями средств по определенным нормативам на развитие отраслей городского (районного) хозяйства, связанных с обслуживанием населения. Укреплению местных бюджетов будут способствовать и вводимые с 1988 г. отчисления от налога с оборота в фиксированных размерах (процентах) к объему розничного товарооборота государственной и кооперативной торговли. Новые, более реальные возможности получили местные Советы для объединения и совместного использования финансовых средств и материальных ресурсов предприятий и организаций [9, 1986, № 31, ст. 593].

Чтобы обеспечить эффективность взаимодействия местных Советов с предприятиями, объединениями вышестоящего подчинения, необходимо внести соответствующие изменения в нормативные акты, регулирующие деятельность местных Советов и объектов вышестоящего подчинения, а также определить, какие вопросы составляют исключительную компетенцию Совета, а какие могли бы решать постоянные комиссии, исполкомы, отделы и управления. Кроме того, следует более четко разграничить полномочия местных Советов в зависимости от их уровня.

Список литературы: 1. Ленин В. И. Полн. собр. соч. 2. Материалы XXVII съезда Коммунистической партии Советского Союза. М., 1986. 3. Материалы Пленума Центрального Комитета КПСС, 10 апреля 1984 г. М., 1984. 4. Советы народных депутатов и экономика / Под ред. Азовкина И. А., Шеремета К. Ф. М., 1985. 5. Вострухов Е. Неизбежен ли конфликт? // Известия. 1985. 5 сент. 6. Малышко А. Единый заказчик и его план // Известия. 1986. 4 янв. 7. Рубэн Ю. Задача кардинального значения // Советы народных депутатов. 1984. № 4. 8. Серебряков А. Рада директорів підприємств — ефективна правова форма поєднання галузевих і територіальних інтересів // Рад. право. 1984. № 9. 9. Ведомости Верхов. Совета СССР.

Поступила в редколлегию 27.02.86

А. Т. Комзюк

ХАРЬКОВ

АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ВЕТЕРИНАРНО-САНИТАРНЫХ ПРАВИЛ

В современной аграрной политике партии, выработанной майским (1982 г.) Пленумом ЦК КПСС, XXVII съездом партии, важное место отводится развитию животноводства, повышению его эффек-

тивности. Выполнение этой задачи требует дальнейшего улучшения организации охраны животных от различных заболеваний. Предупреждение и ликвидация (в случае возникновения) болезней скота и птицы обеспечиваются строжайшим соблюдением всеми должностными лицами, отвечающими за состояние животноводства, а также гражданами — владельцами животных ветеринарно-санитарных правил.

Ветеринарно-санитарные правила представляют собой систему правовых и технико-юридических норм, которые установлены в целях выполнения задач государственной ветеринарной службы. Они содержатся в Ветеринарном уставе Союза ССР [3, ст. 2], а также в других, издаваемых в его развитие нормативных актах.

Все ветеринарно-санитарные правила в зависимости от их направленности можно подразделить на семь групп: 1) правила содержания животных и другие ветеринарно-санитарные правила, обеспечивающие предупреждение и ликвидацию заразных и незаразных болезней животных, охрану населения от болезней, общих для человека и животных, а также доброкачественность продуктов и сырья животного происхождения в санитарном отношении; 2) правила по карантину животных, ввозимых (вводимых) в хозяйство, а также карантинные правила, устанавливаемые при возникновении или угрозе заноса и распространения заразных болезней животных; 3) правила перегона животных, а также перевозки животных, продуктов и сырья животного происхождения; 4) правила заготовки и убоя животных, заготовки, хранения и переработки продуктов и сырья животного происхождения; 5) правила торговли животными, продуктами и сырьем животного происхождения; 6) правила по охране территории СССР от заноса заразных болезней животных из иностранных государств; 7) правила по производству и применению в животноводстве и ветеринарии лечебных, профилактических, диагностических и стимулирующих биологических препаратов.

Нарушение перечисленных правил образует состав административного проступка, который предусмотрен ст. 107 Кодекса Украинской ССР об административных правонарушениях [4, ст. 909].

Статья 107 Кодекса рассматривает в качестве самостоятельного состава административного проступка нарушение предписаний, содержащихся в решениях местных Советов народных депутатов и их исполнительных комитетов по вопросам борьбы с эпизоотиями, не урегулированным актами вышестоящих органов власти и управления. Под эпизоотией понимается широкое распространение заразной болезни животных (например, чумы, ящура, сибирской язвы и др.), охватившее хозяйство, район, область и даже всю страну. В случае возникновения или угрозы заноса и распространения заразной болезни животных местный Совет или его исполком принимает решение, которым налагает карантин на территорию распространения инфекционной болезни, устанавливает различные запреты и ограничения (например, на торговлю продуктами и сырьем животного происхождения, на перемещения живот-

ных, материальных ценностей и т. п.). Статья 5 Кодекса определяет, что эти решения вправе принимать все местные Советы и их исполкомы, кроме районных в городах, поселковых и сельских. Решения по вопросам борьбы с эпизоотиями не могут предусматривать ответственность за их нарушение, поскольку она установлена ст. 107 Кодекса.

Ответственность за нарушение указанных правил предусмотрена в связи с тем, что они посягают на нормальную хозяйственную деятельность сельскохозяйственных и других предприятий в области животноводства, а в отдельных случаях нарушение ветеринарно-санитарных правил может быть связано с опасностью распространения заразных болезней, общих для человека и животных (например, туберкулеза, бешенства, сибирской язвы и др.), т. е. ставить под угрозу здоровье людей.

Нарушение ветеринарно-санитарных правил как административный проступок выражается в невыполнении либо ненадлежащем выполнении предписаний, требований и запретов, содержащихся в Ветеринарном уставе СССР. Нарушение ветеринарно-санитарных правил рассматривается как административный проступок независимо от того, наступили или не наступили в результате противоправного действия либо бездействия нарушителя вредные последствия материального характера. Если же таковые имеются, то необходимо решить вопрос об отграничении проступка от преступления, поскольку административная ответственность за правонарушение наступает, если оно по своему характеру не влечет за собой уголовной ответственности (ч. 2 ст. 9 Кодекса). Нарушение ветеринарных правил расценивается как преступление тогда, когда оно повлекло распространение эпизоотии или другие тяжкие последствия (ст. 157 УК УССР). Вопрос о том, являются ли последствия тяжкими, решается органом, рассматривающим дело, с учетом всех обстоятельств конкретного правонарушения. Тяжкими последствиями, в частности, признаются: массовый падеж, резкое снижение поголовья скота, срыв важнейших сельскохозяйственных работ из-за болезни животных и т. п., а также заболевание людей (хотя бы одного человека) вследствие несоблюдения ветеринарных правил [2, с. 234].

Рассматриваемый административный проступок характеризуется, как правило, неосторожной виной. В отдельных случаях не исключено и умышленное совершение правонарушения, однако умысел может иметь место только по отношению к действию или бездействию нарушителя, но не к их вредным последствиям.

Ветеринарно-санитарные правила обязательны для исполнения всеми должностными лицами, отвечающими за состояние животноводства (председателями колхозов, директорами совхозов, птицефабрик, руководителями других предприятий, их заместителями, ветеринарными и зоотехническими работниками, заведующими фермами, бригадирами комплексных бригад, управляющими отделениями совхозов и др.), а также гражданами. Должностные лица подлежат административной ответственности лишь за нарушение

тех ветеринарно-санитарных правил, обеспечение выполнения которых входит в их служебные обязанности (ст. 14 Кодекса).

Своевременное предупреждение и пресечение нарушений ветеринарно-санитарных правил, привлечение лиц, виновных в их совершении, к ответственности обеспечивает строгий контроль за выполнением Ветеринарного устава СССР, решений местных Советов и их исполкомов по вопросам борьбы с эпизоотиями. Этот контроль осуществляется органами государственного ветеринарного надзора. Полномочия должностных лиц учреждений государственной ветеринарии по предупреждению и пресечению правонарушений установлены Ветеринарным уставом СССР, а также положениями о главных ветеринарных врачах — государственных (главных государственных) ветеринарных инспекторах [1, с. 28—32], другими нормативными актами. Статья 6 Кодекса обязывает органы государственного ветеринарного надзора разрабатывать и осуществлять планы мероприятий, направленных на предупреждение нарушений ветеринарно-санитарных правил, выявление и устранение либо нейтрализацию причин и условий, способствующих их совершению. Однако, как показывают обобщения практики, учреждения государственной ветеринарии своими планами не охватывают всех мероприятий, содействующих профилактике правонарушений, отдельным мероприятиям недостает конкретности.

В борьбе с нарушениями ветеринарно-санитарных правил наиболее эффективными являются различного рода проверки поднадзорных объектов. Для их проведения Ветеринарный устав СССР (п. 13) предоставляет должностным лицам органов ветнадзора право беспрепятственно посещать объекты надзора в любое время суток. В случае обнаружения нарушения ветеринарно-санитарных правил должностное лицо составляет протокол об административном правонарушении в соответствии с требованиями ст. 256 Кодекса. Если необходимо более детально изложить существо нарушения, может быть составлен акт обследования хозяйства (фермы), предприятия или организации, который является приложением к протоколу. Круг должностных лиц, полномочных составлять протоколы, нормативными актами не установлен.

Рассматривают дела о нарушениях ветеринарно-санитарных правил и решений местных Советов и их исполкомов по вопросам борьбы с эпизоотиями и налагают административные взыскания за их совершение также должностные лица органов государственного ветеринарного надзора. Применение мер административного воздействия за правонарушения должно осуществляться на основе строгого соблюдения социалистической законности. Штраф за нарушение ветеринарно-санитарных правил налагается в пределах, установленных ст. 107 Кодекса (на граждан в размере до 10 р., на должностных лиц — до 50 р.), в зависимости от компетенции должностного лица, уполномоченного решать дело, и в точном соответствии с законодательством об административных правонарушениях. Должностное лицо, рассматривающее дело, обязано

учесть характер совершенного правонарушения, личность нарушителя, степень его вины, имущественное положение, обстоятельства, смягчающие и отягчающие ответственность (ст. 33 Кодекса). При малозначительности административного проступка ст. 22 Кодекса предоставляет должностному лицу, уполномоченному решать дело, право освободить нарушителя от административной ответственности, ограничившись устным замечанием.

Список литературы: 1. Ветеринарное законодательство / Под общ. ред. Третьякова А. О. М., 1972. Т. 1. 2. Советское уголовное право: Часть Особенная / Под ред. Ковалева М. И. М., 1983. 3. СП СССР. 1968. № 1. 4. Ведомости Верхов. Совета УССР. 1984. № 51 (прилож.).

Поступила в редколлегию 27.11.86

В. И. Лозо, канд. юрид. наук

ХАРЬКОВ

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ЛЕСНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА УССР В СВЕТЕ РЕШЕНИЙ XXVII СЪЕЗДА КПСС

«Ответственный анализ прошлого расчищает путь в будущее...» — подчеркивалось на XXVII съезде партии [2, с. 23]. В силу этого особое значение приобретает необходимость учитывать исторический опыт при определении путей внесения гармонии во взаимоотношения между обществом и природой [2, с. 50], совершенствовании лесоохранительного планирования и контроля, составляющих суть государственного управления лесным фондом УССР.

Леса Украины с учетом подверженности ее территории засухам являются одним из важнейших климатообразующих факторов республики. В соответствии с объективной потребностью урегулирования охраны и рационального использования лесов с первых лет Советской власти в русле природоохранительной функции Советского государства происходит становление и развитие лесоохранительной деятельности [1, т. 31, с. 166], которая представляет собой выражающую коренные интересы народа сторону деятельности социалистического государства, направленную на сохранение, восстановление и улучшение в процессе использования лесных богатств нашей страны.

Государственное управление лесным фондом в результате его совершенствования сложилось в проводимый по единому плану комплекс мер убеждения и экологического воспитания, а также административно-управленческих действий государственных органов, осуществляемый при поддержке и широком участии народа и направленный на обеспечение оптимального режима лесного хозяйства.

Практический опыт показывает необходимость некоторого совершенствования управления лесным фондом республики.

С целью преодоления ведомственной и технологической разобщенности лесного комплекса УССР, имеющего в основном защитный и охранный характер, целесообразно сосредоточить государственное управление лесами республики в едином органе — Министерстве лесного хозяйства УССР с соответствующей корректировкой статуса, ликвидировав Минлеспром УССР. Сочетание в едином механизме всех элементов лесного хозяйства позволит сократить управленческий аппарат, полнее использовать технические средства и в итоге создать единый лесной конвейер, действующий четко и прибыльно. В то же время опыт подобного объединения управленческого аппарата в 20-х и 50-х годах учит: цель не будет достигнута, если всем слагаемым комплекса не будет уделяться неослабное внимание с приоритетом экологических соображений. Компетенция Министерства лесного хозяйства должна быть усовершенствована с тем, чтобы оно могло обеспечивать систематическое наблюдение за состоянием лесов и оперативное осуществление мер нормализации лесных экосистем, с учетом опыта, накопленного Минлеспромом УССР [3, 1968, 28 апр.].

В ходе совершенствования правового режима лесного фонда УССР и утверждения созидательного лесопользования назрела необходимость разработать обязательную для исполнения генеральную схему комплексного хозяйства, позволяющую с помощью АСУ своевременно выявлять лесные ресурсы, оптимальные для использования с точки зрения экологических и экономических данных [3, 1980, 19 мая]. Следует создать подкрепленную в законодательном порядке биоэкологическую карту УССР, подобную той, которая создается учеными при содействии Государственного комитета лесного хозяйства СССР и Минлесхоза РСФСР, и положить ее в основу правового регулирования созидательного лесопользования [5, 1977, 20 окт.]. Актуальность государственно-правовых мер в этом направлении очевидна, тем более, что потребность народного хозяйства в древесине к 2000 г., по прогнозам специалистов, возрастет вдвое [5, 1980, 17 авг.].

Опыт нормативного регулирования лесного хозяйства настоятельно требует устранить множественность лесозаготовителей и централизовать деревообрабатывающие предприятия. Одним из путей дальнейшего совершенствования государственного лесного хозяйства является правовое регулирование наиболее полного использования отходов древесины как при заготовке, так и при переработке, а в перспективе — безотходного лесопользования, с тем чтобы ресурсосбережение стало «решающим источником удовлетворения прироста потребностей народного хозяйства в топливе, энергии, сырье и материалах» [2, с. 142].

Таким образом, дальнейшее развитие государственного управления лесопользованием должно идти путем интенсификации, налаживания комплексных предприятий, находящихся в ведении единого министерства.

В развитии лесного законодательства УССР прослеживается тенденция объединения государственных и колхозных лесов под

единым началом государственных органов лесного хозяйства. Однако сегодня еще целесообразно вменить колхозам заботиться о лучшем использовании лесных ресурсов и их охране, что будет способствовать выполнению намеченной Основными направлениями экономического и социального развития СССР на 1986—1990 гг. и на период до 2000 г. задачи интенсификации использования земель лесного фонда, усиления контроля за рациональным использованием лесосырьевых ресурсов [2, с. 301—302].

Необходимые элементы социалистического лесного хозяйства—планомёрное лесовоспроизводство и повышение защитных и охранных свойств лесов. В ходе решения грандиозных задач восстановления лесов и лесоразведения, обостренных хищническим хозяйничаньем до Октябрьской революции и разрушительными последствиями гитлеровской агрессии, Советское государство выработало твердые основы правового регулирования расширенного воспроизводства лесов Украины. Однако правовая регламентация лесовоспроизводства в целом (начиная с естественного лесовозобновления) и защитного лесоразведения нуждается в совершенствовании как в целях постоянной корректировки с объективными законами развития социалистического общества, так и для обеспечения неуклонного соблюдения установленных государством лесовоспроизводственных требований, поскольку в последние 30 лет воспроизводство лесов отстает от их вырубки [5, 1986, 5 июня; 4]. В частности, необходимо обеспечить такой порядок, при котором комплекс мер по созданию, выращиванию и охране лесонасаждений будет осуществляться под единым руководством и контролем государственных органов лесного хозяйства.

В связи с развитием лесов, зеленых зон и ростом их значимости в условиях бурной урбанизации полезно издать специальный нормативный акт (например, Положение о зеленых зонах городов), в котором были бы урегулированы вопросы охраны и благоустройства зеленых зон, порядок финансирования работ по уходу за ними, регламентировались условия посещения их гражданами, предусматривались допустимые рекреационные нагрузки. В этом нормативном акте следует также установить круг органов, ответственных за их сохранность.

Нуждается в совершенствовании правовая регламентация общественного контроля и мер общественного воздействия на лесонарушителей. Уместным было бы морально и материально поощрять инициативу организаций и граждан в предотвращении и пресечении лесонарушений.

Список литературы: 1. Ленин В. И. Полн. собр. соч. 2. Материалы XXVII съезда Коммунистической партии Советского Союза. М., 1986. 3. Правда. 4. Известия. 1985. 3 дек. 5. Сельская жизнь.

Поступила в редколлегию 01.07.86

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАВОВЫХ НОРМ О ЗАКЛЮЧЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ БРАКА

На XXVII съезде КПСС подчеркивалось: «Наши достижения в становлении новой, социалистической семьи бесспорны «...» Но формирование новой семьи — непростое дело. Это сложный процесс, и тут есть свои проблемы. В частности, хотя за последние годы количество разводов и уменьшилось, оно все еще велико «...» Видимо, целесообразно рассмотреть предложения о совершенствовании наших правовых норм, с тем чтобы повысить ответственность граждан за укрепление семьи» [1, с. 51].

Как и другие отрасли советского права, семейное законодательство постоянно совершенствуется. Меры, призванные укрепить семью, направлены прежде всего на дальнейшее совершенствование правовых норм по упрочению семьи, семейному воспитанию детей в единстве с общественным воспитанием, установлению тесной связи семьи, школы, общественности и трудовых коллективов в воспитании подрастающего поколения, повышению ответственности семьи за воспитание детей.

Ежегодно в СССР создается более 2700 тыс. семей, т. е. почти 5,5 млн чел. заключают браки. В то же время почти 2 млн чел. ежегодно ломают семью. Теперь число разводов достигает едва ли не 1 млн ежегодно, хотя еще 20 лет назад в стране расторглось менее 300 тыс. браков. На Украине за предыдущее двадцатилетие число разводов возросло втрое [2, с. 7].

При распаде семей страдают в первую очередь дети. Они воспитываются в так называемых неполных семьях.

В связи с изложенным актуальным становится дальнейшее совершенствование правовых норм, в частности тех, которые регулируют порядок заключения и расторжения брака.

Брак заключается по истечении месячного срока после подачи желающими вступить в брак заявления в орган загса. В ч. 4 ст. 9 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о браке и семье предусмотрено, что для отдельных случаев законодательством союзных республик может быть установлено сокращение или увеличение этого срока.

В ч. 2 ст. 14 КоБС РСФСР установлено: при наличии уважительных причин месячный срок может быть сокращен или увеличен, но не более чем до трех месяцев. Сокращение или увеличение месячного срока допускают также КоБС БССР, АрмССР, МССР и др. КоБС ТССР предусматривает увеличение данного срока до шести месяцев, а КоБС АзССР — не более чем на месяц. Не допускается увеличение месячного срока в ГССР, КазССР, ЛатвССР, ЛитССР, УзССР и УССР. Подобный разницей в сроках

ничём не оправдан. Представляется, месячный срок недостаточен для того, чтобы желающие вступить в брак успели должным образом проверить свои чувства, характеры, взгляды, а также общие интересы для заключения союза на всю жизнь и образования семьи.

Полагаем, будет правильным установить срок подачи заявления до регистрации брака как минимум в три месяца, чтобы можно было определить серьезность намерений жениха и невесты, подготовить их к вступлению в брак, сформировать у них ответственное отношение к созданию семьи, предотвратить непродуманное решение заключить брак. Заслуживают внимания предложение возродить старинную традицию помолвки, обручения.

Для создания прочной семьи важное значение имеют правовое воспитание будущих супругов, ознакомление их с основными положениями брачно-семейного законодательства. Республиканское законодательство о браке и семье требует, чтобы при подаче заявления вступающим в брак были разъяснены их права и обязанности как будущих супругов и родителей (ст. 176 КоБС УССР, ч. 4 ст. 150 КоБС РСФСР).

На бланках заявлений о вступлении в брак целесообразно указать, что заключение брака означает заключение семейного пожизненного союза, а на обороте бланка — воспроизвести основные законодательные положения о семье и родительских обязанностях.

Семейное законодательство не допускает заключения брака между лицами, из которых хотя бы одно признано судом недееспособным вследствие душевной болезни или слабоумия (ч. 3 ст. 10 Основ, ст. 17 КоБС УССР, ст. 16 КоБС РСФСР). Это правило установлено в целях охраны здоровья потомства, поскольку душевная болезнь и слабоумие нередко носят наследственный характер [5, с. 72]. Каких-либо иных ограничений в заключении брака, связанных с состоянием здоровья, законодательство не предусматривает.

В интересах здоровья населения и в целях более полной охраны здоровья потомства необходимо ввести в законодательство правовую норму о недопустимости браков при наличии заболеваний, которые могут угрожать здоровью другого супруга или потомства. Данное мнение подкрепляется выводом о том, что эффективная демографическая политика должна быть связана «с улучшением состава народонаселения в целом, с уменьшением в нем патологического груза» [3, с. 69].

Здесь можно использовать опыт братских социалистических стран. Так, по Семейному кодексу НРБ считаются препятствием к вступлению в брак болезни, представляющие серьезную опасность для жизни и здоровья потомства или для жизни и здоровья другого супруга. Желающие вступить в брак представляют медицинское свидетельство об отсутствии болезней, перечень которых определен специальным приказом № 2247 Министра здравоохранения НРБ [7, с. 36, 48].

Семейное законодательство союзных республик не содержит прямого указания об обязанности вступающих в брак лиц взаимно осведомляться о состоянии здоровья. Правда, ст. 18 КоБС УССР предусматривает, что лица, вступающие в брак, должны быть взаимно осведомлены о состоянии здоровья друг друга, однако эта норма имеет лишь рекомендательный характер [4, с. 36, п. 2]. В то же время республиканские КоБС оговаривают, что орган загса при регистрации брака обязан удостовериться во взаимном осведомлении вступающих в брак лиц о состоянии здоровья (ст. 176 КоБС УССР, ч. 4 ст. 150 КоБС РСФСР). Но если нет четко выраженной обязанности вступающих в брак лиц взаимно осведомляться о состоянии здоровья, то и обязанность органа загса удостовериться в таком осведомлении становится пустой формальностью.

Ненадлежащее осведомление будущих супругов при вступлении в брак о состоянии здоровья друг друга нередко ведет к распаду семьи, рождению неполноценного потомства. В некоторых случаях из-за состояния здоровья супругов наступают юридические последствия: нетрудоспособный супруг, нуждающийся в материальной помощи, вправе будет требовать содержание от другого супруга (ст. 13 Основ, ст. 32 КоБС УССР, ст. 25 КоБС РСФСР).

Интересы упрочения семьи, здоровья потомства требуют, чтобы вступающие в брак лица обязательно прошли предварительное медицинское освидетельствование. Тогда при представлении медицинского заключения органы загса и сами будущие супруги могут осведомиться о состоянии их здоровья, а значит, и о здоровье будущего потомства. О необходимости проведения медицинских обследований вступающих в брак высказывались также демографы и социологи [8, с. 50; 9, с. 124]. Прохождение медицинского освидетельствования не будет обременительным при переходе к ежегодной диспансеризации всего населения.

Для упрочения семьи определенное значение имеет совершенствование правовых норм и о порядке расторжения брака. Прежде всего следует выяснить: по истечении какого срока семейной жизни супруги или один из них могут обратиться с заявлением о расторжении брака? Законодательно такой срок не установлен.

Известны случаи, когда супруги обращались за разводом через несколько дней после регистрации брака. Тогда еще нельзя было судить как о прочности только что созданной семьи, так и о ее распаде. Статистические данные показывают, что до истечения двух лет после заключения брака в 1984 г. распалось 18,7% общего количества расторгнутых браков [12, с. 80]. Поэтому желательно установить срок продолжительности брака, по истечении которого супруги могли бы обратиться за разводом, особенно при взаимном согласии. Правило о двухлетнем сроке продолжительности брака предусмотрено, например, в Семейном кодексе НРБ, Законе о браке социалистической автономной республики Воеводины, Законе о браке и семье социалистической респуб-

лики Словении СФРЮ [7, с. 52, 347] и дает положительные результаты.

При взаимном согласии на расторжение брака супругов, не имеющих несовершеннолетних детей, расторжение брака производится в органах загса по истечении трех месяцев со дня подачи заявления о разводе (ч. 7 ст. 14 Основ, ст. 41 КоБС УССР, ст. 38 КоБС РСФСР). Трехмесячный срок установлен для того, чтобы супруги могли спокойно обдумать принимаемое ими решение. Сокращение этого срока не допускается. При обращении же в суд правило о трехмесячном сроке не применяется, что не позволяет сохранить семью, в которой есть несовершеннолетние дети.

Проведенное Верховным Судом СССР совместно с Министерством юстиции СССР обобщение судебной практики показало, что нередко супруги, не имеющие несовершеннолетних детей и взаимно согласные на развод, при отсутствии между ними какого-либо спора обращаются по вопросу расторжения брака не в органы загса, а в суд, только с той целью, чтобы избежать предусмотренного законом обязательного трехмесячного срока для регистрации развода в органах загса [11, 1982, № 2, с. 16]. Полагаем, что для унификации норм о расторжении брака следует установить правило, согласно которому рассмотрение в судебном порядке дел о расторжении брака осуществляется по истечении трехмесячного срока после подачи заявления о разводе.

Работающим женщинам-матерям с целью создания более благоприятных возможностей для ухода за новорожденными и малолетними детьми предоставлено право на получение дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет. Это получило отражение и в семейном законодательстве: до полутора лет увеличен срок, в течение которого жена после рождения ребенка в случае отказа в материальной помощи другого из супругов имеет право по суду получать от него содержание [10].

В основных направлениях экономического и социального развития СССР на 1986—1990 годы и на период до 2000 года предусмотрено: «Осуществить... увеличение продолжительности частично оплачиваемого отпуска женщинам-матерям по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, с одновременным предоставлением права на дополнительный неоплаченный отпуск сроком до 6 месяцев» [1, с. 312]. Думается, что для полноты охраны материнства и детства, а также унификации правовых норм следует, во-первых, до двух лет увеличить срок на получение женой содержания от супруга после рождения ребенка (ст. 13 Основ, ст. 32 КоБС УССР, ст. 25 КоБС РСФСР); во-вторых, соответственно увеличить срок, в течение которого муж не вправе возбуждать дело о расторжении брака после рождения ребенка (ч. 5 ст. 14 Основ, ч. 2 ст. 38 КоБС УССР, ст. 31 КоБС РСФСР) — от одного года до двух лет.

В деле укрепления семьи, особенно браков молодых супругов, и сохранения семей супругов, имеющих несовершеннолетних детей,

важная роль отводится предупредительно-воспитательной работе судов. Пленум Верховного Суда СССР в 1980 г. обязал суды реагировать на факты недостойного поведения супругов, направляя частные определения об этом по месту их работы, учебы или месту жительства, в общественные организации для принятия мер воспитательного характера, оказания помощи и содействия в урегулировании семейных конфликтов [11, 1981, № 1, с. 17, п. 26]. По нашему мнению, по делам о расторжении брака суды должны привлекать к участию в судебном разбирательстве также представителей общественных организаций и трудовых коллективов, о чем нужно сделать оговорку в ст. 36. Основ гражданского судопроизводства Союза ССР и союзных республик и ГПК союзных республик (ст. 161 ГПК УССР, ст. 147 ГПК РСФСР). Это объясняется возросшими требованиями к семье, особенно в деле воспитания подрастающего поколения, широким привлечением общественности и трудовых коллективов к оказанию помощи семье, укреплению и улучшению воспитания детей. При одном из анкетных опросов бывших супругов выяснилось: почти треть разведенных пришла к выводу, что их брак при определенных условиях можно бы было сохранить, а 41% вступивших в новый брак женщин сожалеет о расторгнутом союзе [6, с. 3].

Привлечение судами к участию в бракоразводном процессе представителей трудовых коллективов и общественных организаций окажет помощь во вскрытии причин и преодолении последствий семейных конфликтов, а значит, и в сохранении семьи.

Список литературы: 1. Материалы XXVII съезда Коммунистической партии Советского Союза. М., 1986. 2. Вишневский А. О беде развода и семейном счастье // Неделя. 1984. № 38. 3. Дубинин Н. Наследование биологическое и социальное // Коммунист. 1980. № 11. 4. Кодекс про шлюб та сім'ю Української РСР. Науково-практичний коментар. К., 1973. 5. Маслов В. Ф., Пушкин А. А., Подопрігора З. А., Швецов Д. Ф. Советское семейное право. К., 1979. 6. Матуковский Н. Семью беречь со свадьбы // Известия. 1985. 7 февр. 7. Семейное право зарубежных европейских социалистических стран. М., 1979. 8. Соломонов С. Здоровье детей — ответственность родителей и общества // Подрастающее поколение. Демографический аспект (Народонаселение). М., 1981. Вып. 33. 9. Харчев А. Г. Семья и общество. М., 1982. 10. Ведомости Верхов. Совета СССР. 1984. № 4. Ст. 77. 11. Бюл. Верхов. Суда СССР. 12. Вести статистики. 1985. № 11.

Поступила в редколлегию 12.03.86

С. В. Разметаев

ХАРЬКОВ

ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ УЧАСТИЯ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ В ОХРАНЕ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

В Программе КПСС указывается на возрастание роли трудовых коллективов как действенных социальных ячеек социалистического самоуправления народа в решении вопросов работы предприятия

тий, учреждений, организаций, развития и приложения творческих сил личности. При этом подчеркивается необходимость усилить влияние трудовых коллективов на все сферы жизни общества и повысить их ответственность за решение конкретных задач экономического, социального и культурного развития [1, с. 150]. Отсюда следует, что охрана окружающей среды также входит в сферу деятельности трудовых коллективов.

В решении вопросов участия трудовых коллективов в охране окружающей среды важную роль играет постановление Верховного Совета СССР от 3 июля 1985 г. «О соблюдении требований законодательства об охране природы и рациональном использовании природных ресурсов» [2, 1985, № 27, ст. 479]. В нем отмечено, что необходимо полнее учитывать мнение трудовых коллективов при подготовке и рассмотрении вопросов охраны природы на сессиях Советов народных депутатов, заседаниях исполкомов и постоянных комиссий; усилить материальное и моральное поощрение за содействие осуществлению мероприятий по охране природы.

Главные положения участия трудовых коллективов в охране природы отражены и в Основных направлениях экономического и социального развития СССР на 1986—1990 годы и на период до 2000 года [1, с. 316—317].

Несмотря на свою актуальность, проблема правового регулирования деятельности трудовых коллективов по охране природы еще недостаточно разработана в литературе. Не во всех нормативных актах Союза ССР и союзных республик об охране и использовании природных ресурсов имеются предписания о необходимости участия трудовых коллективов в охране природы. В Законе СССР «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями и организациями» содержатся лишь общие указания на участие трудовых коллективов в охране окружающей природной среды [2, 1983, № 25, ст. 382].

Согласно ст. 8 и 15 Закона о трудовых коллективах последние осуществляют меры по рациональному использованию земли, недр, вод, лесов и других природных объектов, вносят предложения и принимают участие в проведении мероприятий по улучшению охраны окружающей среды, ставят вопросы о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране природы. Предложения и рекомендации трудового коллектива в месячный срок рассматриваются администрацией, профсоюзными и иными общественными организациями, а в случае необходимости — соответствующими государственными и общественными органами. Однако деятельность трудовых коллективов не сводится лишь к решению указанных вопросов, урегулированных Законом о трудовых коллективах. Поэтому следовало бы расширить круг полномочий трудовых коллективов по привлечению рабочих и служащих предприятий к участию в управлении охраной окружающей среды, в частности, в планировании мероприятий по охране

окружающей среды, обеспечении рационального использования природных ресурсов, осуществлении контроля за их потреблением через производственные совещания, конференции коллективов предприятий, общие собрания коллективов цехов, участков, смен, бригад и т. д. Нуждается в совершенствовании правовое регулирование участия трудовых коллективов в составлении и рассмотрении проектов планов комплексных мероприятий по охране природы, рациональному использованию природных ресурсов, составлению и рассмотрению проектов строительства природоохранных сооружений. Целесообразно нормативно закрепить право на широкое обсуждение проектов планов на собраниях трудовых коллективов и обязанность соответствующих государственных органов управления и организаций привлекать трудовые коллективы к участию в рассмотрении проектов планов комплексных мероприятий по использованию и преобразованию природы, а также проектов крупных строек, затрагивающих сохранность и воспроизводство природных ресурсов. В планах должны быть отражены мероприятия по благоустройству производственных зон предприятий в экологическом смысле, т. е. озеленение, создание небольших сквериков, зеленых уголков отдыха и др. Выполнение указанных мероприятий и должны взять на себя трудовые коллективы.

Важной задачей трудового коллектива является также включение природоохранных мероприятий в коллективный договор, социалистические обязательства предприятий и подразделений.

Для более действенного контроля за выполнением администрацией предприятий природоохранительного законодательства следует наделить трудовые коллективы правом заслушивать на своих собраниях отчеты руководителей предприятий, учреждений, организаций о выполнении мероприятий по охране окружающей среды, требовать устранения допущенных нарушений, ставить вопрос о прекращении работы отдельных участков, станков, механизмов, наносящих вред природе. Желательно предусмотреть обязанность администрации рассматривать рекомендации коллектива и принимать решения по ним в определенные сроки с участием представителей трудового коллектива. Нужно также предусмотреть юридические последствия отступления от этого правила.

Особое значение имеет контроль трудовых коллективов за соблюдением установленного законом порядка присуждения премий при подведении итогов социалистического соревнования руководителям и другим должностным лицам организаций и учреждений, ответственным за строительство и эксплуатацию очистных сооружений. Известно, что на практике руководителям предприятий и объединений нередко без достаточных оснований выплачиваются вознаграждения за выполнение производственных планов по основному производству при одновременном невыполнении ими такого важного показателя, как строительство новых и эксплуатация существующих природоохранных сооружений. В опре-

деленной степени это является следствием слабого контроля со стороны трудового коллектива за выполнением требований по охране окружающей природной среды, что не способствует сохранению и умножению природных богатств. Целесообразно установить правило, согласно которому премии руководителям и другим должностным лицам предприятия выплачиваются по рекомендации его трудового коллектива.

Наряду с трудовыми коллективами большую работу по улучшению окружающей среды и охране всех природных ресурсов, которые используются в процессе производственной деятельности, проводят общественные технические комитеты и контрольные посты по охране природы на промышленных предприятиях. Однако в нормативном порядке не решены проблемы координации деятельности этих органов, их взаимодействия с трудовыми коллективами по вопросам охраны окружающей среды на предприятиях, контроля и руководства их деятельностью со стороны профсоюзных комитетов организаций и объединений.

В связи со сказанным возникает вопрос: что должно служить правовой основой регулирования всех аспектов деятельности трудовых коллективов по охране природы? Вносить изменения в Закон о трудовых коллективах нет необходимости, поскольку в нем в общей форме сформулированы задачи коллективов предприятий в данной области. Более предпочтительным было бы принятие Советом Министров СССР союзного нормативного акта об участии общественности в охране окружающей среды, в котором конкретно регулировались бы вопросы деятельности общественности по охране природы. В соответствующем разделе такого акта целесообразно изложить правовые вопросы деятельности трудовых коллективов по охране окружающей среды и рациональному использованию природных ресурсов.

Предлагаемое решение рассматриваемой проблемы обусловлено тем, что трудовые коллективы, выполняя природоохранительные функции, представляют собой одну из основных организационных форм участия общественности в охране окружающей среды. Однако производственная деятельность каждого предприятия (объединения) по-разному соприкасается с окружающей средой. Поэтому возможно решение как общих, так и специфических вопросов. Следовательно, деятельность трудового коллектива в сфере охраны окружающей среды должна быть дифференцированной. Не случайно поэтому постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 10 мая 1984 г. № 429 соответствующим органам предоставлено право определять специфику применения норм закона о трудовых коллективах [3, ст. 97]. Полагаем целесообразным, чтобы Государственный комитет СССР по труду и социальным вопросам совместно с ВЦСПС и по согласованию с другими министерствами и ведомствами СССР дали разъяснения о порядке применения ст. 8 и 15 Закона о трудовых коллективах, в которых более конкретно изложили бы вопросы, относящиеся к деятельности трудовых коллективов в указанной сфере.

Ю. В. Баулин, канд. юрид. наук

ХАРЬКОВ

О ХАРАКТЕРИСТИКЕ ОСНОВАНИЙ, ИСКЛЮЧАЮЩИХ ОБЩЕСТВЕННУЮ ОПАСНОСТЬ И ПРОТИВОПРАВНОСТЬ ДЕЯНИЯ

Основания, исключающие общественную опасность и противоправность, т. е. преступность деяния (необходимая оборона, крайняя необходимость, задержание преступника, выполнение профессиональных функций, исполнение закона и др.), представляют собой сознательные и волевые поступки, внешне подпадающие под признаки тех или иных преступлений, но отличающиеся от них единством социально-политического содержания (общественной полезностью) и юридической формы (правомерностью). Характеристику этих оснований криминалисты традиционно связывают с анализом условий их правомерности [9, с. 206, 219, 227]. Если в этой части и возникают какие-либо разногласия, то они касаются главным образом лишь группировки данных условий [7, с. 64—67]. Причем здесь часто допускается противоречие: вначале, как правило, дается определение того или иного основания путем указания его признаков, а затем, вместо рассмотрения этих признаков, переходят почему-то к группировке и анализу условий правомерности рассматриваемого основания [7, с. 31, 67—98]. В последнее время, однако, наметился определенный отход от традиционной характеристики оснований, исключающих преступность деяния. Так, В. И. Ткаченко при рассмотрении необходимой обороны выделяет ее основание, а также объективные и субъективные признаки и дает им соответствующую оценку [10, с. 8—42]. Подобным образом рассматривают и задержание преступника [1, с. 37—38].

Несмотря на то что каждое из указанных оснований характеризуется совокупностью специфических признаков, они, как заметил М. С. Гринберг, не разделяются непроницаемыми границами [4, с. 125], что позволяет обособовать некоторый общий подход к их рассмотрению. При этом речь должна идти прежде всего о характеристике оснований, исключающих преступность деяния, как явлений реальной действительности, а затем уже об их правовом опосредовании. Унифицированный подход к анализу указанных оснований способствовал бы единообразному пониманию ряда их важных признаков, а также правильному определению уголовно-правовых последствий совершения деяний, не соответствующих этим признакам. Предлагаемое решение вопроса отвечало бы требованиям логики и было бы полезным в методическом

целях при преподавании курса уголовного права по данной проблематике.

В основу характеристики оснований, исключающих общественную опасность и противоправность деяния, должна быть положена структура всякого сознательного, волевого и активного поведения, каковым является любое из приведенных оснований. В связи с этим заслуживает поддержки мнение В. М. Шафирова, что для характеристики правовой активности применимы все те элементы, которые используются в философской и социологической литературе: субъекты, наделенные активностью; объекты, на которые непосредственно направлена активность субъектов; сама активность, выражающаяся в воздействии субъекта тем или иным способом на объект [12, с. 30]. Подобная структура поведения отвечает также его психофизической природе. Правильно, например, пишет Н. Д. Бахрах, что «всякое целесообразное деяние выступает как органическое единство внешней деятельности человека и его сознания, объективных и субъективных моментов. В нем различают объект деятельности, ее внешнее проявление, субъект действия и его психическое отношение к деянию» [2, с. 20]. Основания, исключающие преступность деяния, представляют собой именно такие целесообразные акты поведения, особенность которых состоит лишь в том, что они соответствуют правовым предписаниям, т. е. являются правомерными. Однако это социально-юридическое свойство рассматриваемых оснований не влияет на их структуру. В литературе правомерное поведение характеризуют именно посредством анализа его четырех элементов [5, с. 21; 11, с. 5]. Отметим, что эта характеристика должна учитывать системный характер анализируемого поведения, исключающего преступность деяния, поскольку только единство и взаимосвязь его структурных элементов обуславливают интегративные свойства, присущие всему поведению как целостному явлению. В свою очередь каждый из его элементов выступает как система (подсистема) более низкого уровня, которая имеет свою структуру. Это требует не только рассмотрения каждого элемента системы (подсистемы) в отдельности, но и анализа их соотношения, зависимостей и взаимосвязей, поскольку лишь в своем единстве они образуют общественно полезные и правомерные поступки, исключающие общественную опасность и противоправность деяния.

Важен и вопрос о последовательности анализа названных структурных элементов оснований, исключающих преступность деяния. В общей теории права изучение правомерного поведения часто начинают с характеристики субъекта и объекта этого поведения, затем рассматривают его субъективные признаки и, наконец, объективную сторону [5, с. 21; 12, с. 31]. Представляется, что такая же последовательность должна быть выдержана и при анализе четырех элементов оснований, исключающих общественную опасность и противоправность деяния, как одного из видов правомерного поведения. Предлагаемый подход является логичным, обусловленным взаимоотношением «субъекта» и «объекта»,

которые, как известно, соотносятся между собой и предполагают друг друга. Указанные элементы поэтому подлежат рассмотрению в первую очередь, а затем уже — признаки поведения, с помощью которого субъект воздействует на объект. Обоснованным представляется такой порядок, при котором характеристика этих признаков начиналась бы с анализа их субъективных (мотив и цель), а не объективных моментов, как это обычно принято. Подобный порядок правильно отражал бы генезис индивидуального поведения, включающий три этапа: мотивацию; планирование и принятие решения; исполнение решения [8, с. 18]. Если учесть, что в структуру первых двух этапов включают мотив и цель поведения [8, с. 18—22], то очевидно, что объективные признаки этого поведения определяются прежде всего совокупностью субъективных моментов, возникающих до совершения поступка. Определение пределов необходимой обороны, например, обычно связывают вначале с оценкой объективных признаков защиты и посягательства. Однако, как правильно отметил Б. С. Волков, эти пределы должны определяться не только объективными условиями, но и их субъективным содержанием, т. е. оборонительные действия не должны выходить за пределы цели необходимой обороны [3, с. 92]. Следовательно, при оценке пределов необходимой обороны сначала нужно проанализировать ее цель, а затем — объективные признаки защиты, которая должна соответствовать этой цели.

Предлагаемый подход к анализу оснований, исключающих общественную опасность и противоправность деяния, в значительной мере соотносится и с механизмом правового регулирования этого вида правомерного поведения, реализуемого в рамках соответствующих правоотношений. Так, В. Б. Исаков в правовом регулировании общественных отношений выделяет два этапа: определение условий возникновения правоотношений и определение поведения субъектов в рамках этих правоотношений. В свою очередь первый этап связан с установлением субъектов, правомочных вступать в правоотношения; объектов правоотношений; их юридических предпосылок (юридических фактов, фактических составов). Задача второго этапа — дать модель возможного и должного поведения субъектов правоотношений [6, с. 16—18]. Исходя из подобного представления об этапах правового регулирования, вполне обоснованно при характеристике поведения, исключающего преступность деяния, вначале анализировать субъектов, объекты и юридические факты правоотношений, которые возникают в связи с данным поведением, а затем уже — само поведение в единстве его субъективных и объективных признаков как акт реализации этих правоотношений.

Итак, один из возможных подходов к характеристике оснований, исключающих общественную опасность и противоправность деяния в советском уголовном праве, предполагает следующую последовательность анализа их структуры: рассмотрение субъектов и объектов данных оснований, их субъективных и объективных признаков.

Список литературы: 1. Баулин Ю. В. Право граждан на задержание преступника. Х., 1986. 2. Бахрах Н. Д. Административный проступок и преступление // Вопросы совершенствования уголовно-правовых мер борьбы с преступностью. Свердловск, 1983. 3. Волков Б. С. Мотивы преступлений (уголовно-правовое и социально-психологическое исследование). Казань, 1982. 4. Гринберг М. С. Производственный риск в уголовном праве. М., 1963. 5. Жеругов Р. Т. Вопросы правомерного поведения личности // Правовое регулирование общественных отношений. М., 1977. 6. Исаков В. Б. Фактический состав в механизме правового регулирования. Саратов, 1980. 7. Козак В. Н. Вопросы теории и практики крайней необходимости. Саратов, 1981. 8. Кудрявцев В. Н. Право и поведение. М., 1977. 9. Советское уголовное право: Общая часть. М., 1977. 10. Ткаченко В. И. Необходимая оборона по уголовному праву. М., 1979. 11. Шабуров А. С. Социальная ответственность личности как элемент состава правомерного поведения // Вопросы совершенствования уголовно-правовых мер борьбы с преступностью. Свердловск, 1983. 12. Шафиров В. М. Правовая активность советских граждан. Вопросы теории. Красноярск, 1982.

Поступила в редколлегию 18.11.86

В. В. Устименко, канд. юрид. наук

ХАРЬКОВ

АДМИНИСТРАТИВНАЯ ПРЕЮДИЦИЯ И СОСТАВ ПРЕСТУПЛЕНИЯ

В ряде норм УК уголовная ответственность обусловлена обязательным применением мер административного взыскания (однократная административная преюдиция — ч. 1 ст. 87¹, ст. 87², ч. 1 ст. 148, ч. 1 ст. 154¹, ч. 1 ст. 155⁴, ст. 156¹, ч. 1 ст. 161, ч. 3 ст. 192, ст. 195, 195¹, ч. 2 ст. 220¹, ч. 1 ст. 224¹ УК УССР) или даже двух административных взысканий (двукратная административная преюдиция — ч. 4 ст. 154, ст. 196, 196¹ УК УССР).

В литературе остается дискуссионным вопрос об отнесении административной преюдиции к тому или иному элементу состава преступления, о ее месте в системе условий, составляющих основание уголовной ответственности. Высказано суждение, что такая преюдиция характеризует объективную сторону преступления. Например, по мнению А. М. Яковлева, если в диспозиции статьи предусмотрена административная преюдиция, то мы сталкиваемся со своеобразной формой повторности, когда преступление складывается из ряда однородных менее опасных деяний [3, с. 32]. По существу разделяет этот взгляд и В. П. Малков, указывая, что здесь имеется сложное (составное) преступление, которое состоит из совокупности административно наказуемых деяний [2, с. 123].

Однако с приведенными утверждениями согласиться трудно. Прежде всего объективная сторона указанных преступлений не охватывает действия, за которые лицо подвергалось мерам административного взыскания. Преступными, а значит, и уголовно наказуемыми выступают лишь повторные аналогичные действия. На это обстоятельство обратил внимание Пленум Верховного Суда СССР, отметив, что преступление, предусмотренное ст. 198

УК РСФСР (ст. 196 УК УССР), начинается с момента злого нарушения паспортных правил, по истечении установленных Положением о паспортной системе сроков, после наложения административных взысканий за нарушение тех же правил [4, с. 313], а преступление, описанное в ст. 198² УК РСФСР (ст. 196¹ УК УССР), считается совершенным в момент нарушения правил надзора после применения мер административного воздействия за повторное нарушение [4, с. 259]. Кроме того, отметим, что и сроки давности привлечения к уголовной ответственности за преступления, где и предусмотрена административная преюдиция, исчисляются именно с момента совершения деяния, после наложения административного взыскания за первое(-ые) правонарушение(-я). Так, Судебная коллегия по уголовным делам Верховного Суда РСФСР по делу С. указала, что давностные сроки привлечения к уголовной ответственности за преступление, предусмотренное ст. 198² УК РСФСР (нарушение правил административного надзора), исчисляются с момента нарушения правил административного надзора после административного взыскания за второе правонарушение [5, с. 4—5].

Такое решение вопроса является правомерным, ибо за первое(-ые) деяние(-я) лицо уже понесло административную ответственность. Если же считать, что административная преюдиция в какой-то мере характеризует объективную сторону этих преступлений, получается, что за первое(-ые) деяние(-я) лицо будет нести двойную ответственность — и административную, и уголовную. Это нельзя признать правильным, поскольку за одно и то же деяние лицо не может отвечать дважды.

В литературе также высказано мнение, что административная преюдиция лежит за пределами состава преступления и составляет лишь обязательное условие (предпосылку) уголовной ответственности, свидетельствующее о повышенной опасности личности виновного [1, с. 43]. Это утверждение далеко не бесспорно. Административная преюдиция, описанная в диспозиции нормы, не является каким-то внешним по отношению к деянию условием уголовной ответственности, а составляет неотъемлемую часть самого деяния, включена в пределы состава преступления в структуру его общественной опасности. Так, если за впервые совершенный незаконный отпуск бензина или других горюче-смазочных материалов, нарушение правил торговли спиртными напитками лицо привлекается к административной ответственности (ст. 161, 156 Кодекса Украинской ССР об административных правонарушениях), то за повторное совершение таких деяний при наличии административной преюдиции предусмотрена уже ответственность уголовная (ст. 155⁴, 156¹ УК УССР). При этом закон точно определяет признаки преступления, которые отделяют его от административного правонарушения, — это наличие административной преюдиции. Лишь преюдиция «трансформирует» административное правонарушение в преступление. Поэтому административную преюдицию неправомерно выносить за пределы состава преступ-

ления, тем самым исключая из него то условие, которое предопределяет преступность деяния, его общественную опасность.

Из сказанного можно заключить, что административная преюдиция включена в структуру состава преступления в качестве необходимого признака, характеризующего один из его элементов. Представляется, что такая преюдиция в рамках состава характеризует только субъекта преступления. Законодатель прямо указывает, что уголовную ответственность по этим статьям несут лишь лица, имеющие административное(-ые) взыскание(-я). Тем самым законодатель ограничивает, суживает сферу действия этих статей определенным кругом лиц, которые, помимо вменяемости и определенного возраста уголовной ответственности (признаки общего субъекта), имеют дополнительный признак — наличие административного взыскания(-й), которое(-ые) и характеризует их как специальных субъектов. Если лицо не понесло административного взыскания, в его действиях отсутствует состав соответствующего преступления. Такое решение обусловлено отсутствием здесь субъекта преступления, а точнее, одного из его юридических признаков — административного взыскания, который и характеризует его как специального субъекта.

Отметим, что в данном случае в качестве признака специального субъекта выступают отрицательные социально-психологические свойства личности преступника. Очевидно, что совершение повторного аналогичного деяния при наличии административного взыскания(-й) за первое(-ые) свидетельствует об отрицательной социально-психологической направленности личности. Законодатель криминализирует деяние с учетом именно данного обстоятельства. Это вызвано тем, что отрицательные социально-психологические свойства лица, повторно совершившего деяние, при наличии административного взыскания представляют уже значительно большую общественную опасность. Поэтому в этом случае имеются объективно-субъективные основания уголовной ответственности, т. е. наряду с совершенным повторным деянием надлежит учитывать и отрицательную социально-психологическую характеристику лица, выразившуюся в наличии административного взыскания.

Сказанное позволяет заключить, что наличие административного взыскания является не только признаком специального субъекта, но и вместе с другими признаками выступает основанием уголовной ответственности.

Список литературы: 1. Ляпунов Ю. М. Ответственность за злостное нарушение правил административного надзора // Соц. законность. 1985. № 1. 2. Малков В. П. Совокупность преступлений (вопросы квалификации и назначения наказания). Казань, 1974. 3. Яковлев А. М. Борьба с рецидивной преступностью. М., 1964. 4. Сборник постановлений Пленума Верховного Суда СССР. 1924—1977. М., 1978. 5. Бюл. Верхов. Суда РСФСР. 1976. № 2.

Поступила в редколлегию 07.06.86

О ПОНЯТИИ ЗЛОСТНОСТИ УКЛОНЕНИЯ ОТ ПЛАТЕЖА АЛИМЕНТОВ НА СОДЕРЖАНИЕ ДЕТЕЙ

Злостный характер уклонения от платежа алиментов является существенным признаком состава преступления, предусмотренного ст. 114 УК УССР. Только при наличии злостности уклонение приобретает характер уголовного противоправного деяния.

В литературе и судебной практике высказаны различные суждения о понятии злостности уклонения от уплаты алиментов. Так, по мнению А. А. Жижиленко, о злостности уклонения свидетельствуют особые приемы уклонения от платежа средств, к которым прибегает лицо, обязанное платить алименты [2, с. 63]. М. И. Ковалев в качестве таких признаков называет перемену места жительства, работы, проживание за счет случайных заработков и т. д. [5, с. 272]. Многие специалисты, исследующие данную проблему, считают уклонение злостным, если лицо не платит алименты, несмотря на имеющуюся к тому возможность. Отсутствие такой возможности из-за нежелания заниматься общественно полезным трудом или аморального образа жизни не исключает злостности [12, с. 153; 6, с. 221].

Вместе с тем даже при таком подходе к оценке злостности спорным остается вопрос, с какого момента ее следует признавать установленной. Одни авторы считают, что злостность констатируется в момент наступления срока уплаты алиментов [2, с. 63; 10, с. 235], другие — если со времени присуждения прошел большой срок (3—4 месяца) [11, с. 379]. Иногда, не касаясь вопроса о сроках неплатежа, понятие злостности связывают с отсутствием уважительных причин неуплаты алиментов [4, с. 292—357; 7, с. 19].

Большое значение для уяснения содержания понятия злостности имеет судебная практика. Позиция Верховного Суда УССР не ясна, поскольку руководящих разъяснений по этому вопросу не было. Что касается Пленума Верховного Суда РСФСР, то в постановлении от 19 марта 1969 г. № 46 «О судебной практике по делам о преступлениях, предусмотренных ст. 122 УК РСФСР» он указал, что данный вопрос должен решаться судом в каждом конкретном случае с учетом продолжительности и причин неуплаты алиментов и всех обстоятельств дела. О злостном уклонении от уплаты алиментов могут свидетельствовать, в частности, повторность совершения аналогичного преступления, уклонение от уплаты алиментов, несмотря на соответствующие предупреждения, розыск виновного ввиду сокрытия им своего места нахождения и т. д. [13, с. 4]. Отметим, что суды возбуждают уголовные дела в отношении злостных неплательщиков при уклонении не менее трех месяцев. Аналогичные данные были получены и по ранее

проводившимся обобщениям [8, с. 5]. По нашим подсчетам, 23,6% уголовных дел было возбуждено при уклонении продолжительностью от трех до шести месяцев. В остальных случаях лица уклонялись от платежа алиментов от шести месяцев до нескольких лет. Исходя из этого представляется целесообразным установить в диспозиции ст. 114 УК УССР срок, неуплата алиментов в течение которого без уважительных причин считалась бы злостной. С учетом сложившейся практики его следует признать равным трем месяцам. Именно уклонение от уплаты алиментов в течение этого срока свидетельствует об упорной, стойкой антисоциальной установке лица.

Закрепление в законе такого срока неплатежа алиментов важно еще потому, что трехмесячный срок позволит судебному исполнителю тщательно выяснить причины неуплаты алиментов. При отсутствии уважительных причин неплатеж алиментов в течение данного срока явится достаточным основанием для признания уклонения злостным.

На длительность сроков неплатежа алиментов (три месяца и более) как на выражение злостности судебная практика ориентировалась уже давно. Вместе с тем по существу правильный подход к установлению злостности неплатежа алиментов снижал эффективность борьбы с рассматриваемым преступлением, поскольку суды нередко ориентировались только на длительность неплатежа как единственно возможный критерий злостности. В литературе обращалось внимание на то, что раскрытие содержания понятия злостности посредством единственного признака — длительности неплатежа алиментов — не позволяет вести борьбу с теми лицами, которые оставляют место работы сразу после поступления туда исполнительного листа с явной целью затруднить возможность получения присужденных с них средств на содержание ребенка [1, с. 70—77]. Судебная практика свидетельствует, что такие случаи встречаются и в настоящее время.

Поэтому наряду с длительностью неплатежа алиментов проявлением злостности следует считать систематичность нарушения родительских обязанностей. Под систематическим уклонением (в отличие от длительного) нужно понимать периодически повторяющееся (три раза и более) через определенные промежутки времени (менее чем три месяца) уклонение лица от выполнения своих обязанностей по материальному содержанию детей. Целесообразно в самом законе отразить систематичность как проявление злостности уклонения. Такое указание будет иметь важное практическое значение, ибо упростит процесс доказывания злостности в деянии лиц, уклонение которых сопряжено с переменой места работы.

В постановлении Пленума Верховного Суда РСФСР по данной категории дел отмечено, что «признавая лицо виновным в совершении преступления, предусмотренного ст. 122 УК, суды не должны ограничиваться общей ссылкой на то, что уклонение от уплаты алиментов носило злостный характер, а обязаны указы-

вать, в чем конкретно эта злостность выражалась» [13, с. 5]. Однако обобщение судебной практики показывает, что данное требование нередко нарушается. Характеристика злостности в большинстве приговоров отсутствует. Суды ограничиваются общим указанием на то, что виновный «алиментов не платит и злостно уклоняется от их уплаты».

Злостность — оценочное понятие. В литературе неоднократно ставился вопрос о необходимости сокращения оценочных понятий в праве. С этой целью предлагают либо совершенно отказаться от оценочных признаков, определяющих преступность деяния или влияющих на его квалификацию, исключив их из действующего законодательства, либо раскрыть их содержание в самом уголовном законе или подзаконном акте [3, с. 143]. Содержание злостности следует раскрыть в законе путем указания на *длительный и систематический* характер уклонения, ибо именно эти признаки характеризуют деяние как злостное. Они охватывают все многообразие способов уклонения. Так, в случаях, когда лицо выплачивает алименты регулярно, но не в полном объеме (скрывает действительную заработную плату или задолженность по алиментам), либо вообще не платит алименты (сокрытие места работы или нахождения, прямой отказ от уплаты алиментов), злостность проявляется в *длительности* неисполнения родительских обязанностей по материальному содержанию детей. Когда же лицо выплачивает средства из всей суммы получаемых доходов, но делает это нерегулярно (смена места жительства или работы), злостность характеризуется *систематичностью*. Наконец, в случаях, когда лицо выплачивает алименты не регулярно и не в полном объеме (смена места работы, сокрытие размера заработной платы), злостность проявляется как в *длительном*, так и *систематическом* нарушении семейных обязанностей. Никаких других признаков, характеризующих злостность, устанавливать не требуется.

Однако сказанное не означает, что злостность является лишь объективным признаком преступления. Она выступает как единство объективного и субъективного. Об этом писал А. Н. Трайнин, указывая, что среди элементов состава преступления могут быть и такие, в которых сочетаются и объективные, и субъективные моменты, что признаки объективного и субъективного характера охватываются в данном случае одним элементом состава — злостностью [9, с. 121—122]. Нет сомнения, что злостность выражается в самом деянии, но следует иметь в виду, что она характеризует и субъективную сторону преступного посягательства. Злостность как субъективный признак свидетельствует об упорном нежелании виновного платить алименты.

Таким образом, злостным уклонением от уплаты алиментов следует считать длительное (три месяца и более) или систематическое, т. е. периодически повторяющееся (три раза и более) через определенные промежутки времени (менее чем в три месяца), невыполнение без уважительных причин семейных обязанностей по материальному содержанию детей (алиментированию),

установленных решением суда или постановлением народного судьи.

Список литературы: 1. Бейсон С., Зилев С. Привлечение к уголовной ответственности за неплатеж алиментов // Соц. законность. 1973. № 8. 2. Жижиленко А. А. Преступления против личности. М.—Л., 1927. 3. Кудрявцев В. Н. Общая теория квалификаций преступлений. М., 1972. 4. Курс советского уголовного права. М., 1971. Т. 6. 5. Научный комментарий УК РСФСР. Свердловск, 1964. 6. Научно-практический комментарий к Уголовному кодексу Белорусской ССР. Минск, 1979. 7. Палтсер А. Об уголовной ответственности за уклонение от уплаты алиментов на содержание детей // Учен. зап. Тартус. ун-та. Труды по правведению. 1976. Вып. 12. 8. Прусаков Н. Судебная практика по делам о злостном уклонении от уплаты алиментов // Сов. юстиция. 1969. № 11. 9. Трайнин А. Н. Общее учение о составе преступления. М., 1957. 10. Уголовный кодекс. Практический комментарий. М., 1925. 11. Уголовный кодекс советских республик. М., 1928. 12. Утевский Б. С. Уголовное право. М., 1949. 13. Бюл. Верхов. Суда РСФСР. 1969. № 7.

Поступила в редколлегию 17.03.86

В. А. Туляков

ОДЕССА

ОБ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА ПРЕСТУПЛЕНИЯ, СОВЕРШЕННЫЕ В ДРАКЕ

Установленное Конституцией СССР право граждан СССР на судебную защиту от посягательств на честь и достоинство, жизнь и здоровье, на личную свободу и имущество предопределяет актуальность исследования проблемы криминализации деяний, посягающих на основные физические блага личности. Среди подобного рода деяний значительно распространены драки. Драка — это вырастающий из межличностного конфликта вид агрессивного отклоняющегося поведения, который выражается во взаимном нанесении побоев, создающем угрозу причинения вреда жизни и здоровью человека. Основопологающим признаком при отграничении драки от иных насильственных посягательств служит одинаковая направленность умысла ее участников на взаимное нанесение побоев. В противном случае подобное столкновение не может быть названо дракой, и в зависимости от направленности умысла его участников признается либо обстановкой, способствующей совершению тяжкого насильственного преступления, либо основанием возникновения состояния необходимой обороны [6, с. 18—19]. Особенности нормативной регламентации ответственности за преступления, совершенные в драке, свидетельствуют в пользу именно такого ее понимания.

В советском уголовном законодательстве отсутствует специальная норма, предусматривающая наступление уголовной ответственности за сам факт участия в драке, хотя необходимость этого уже назрела. Лицо, принявшее участие в драке, подлежит

уголовной ответственности и наказанию за нанесение побоев либо оскорбление действием только в случае заявления потерпевшего в порядке частного обвинения. Исключения составляют случаи, когда обоюдные насильственные действия были сопряжены с очевидным для виновных грубым нарушением общественного порядка и выражали явное неуважение к обществу. Участники подобной драки привлекаются к ответственности за совершение хулиганства [8, с. 267]. Не затрагивая вопроса о правомерности данной квалификации, отметим, что в настоящее время участие в драке (особенно ее провокация) является наиболее распространенной и общепризнанной формой проявления хулиганских побуждений, которая носит характер оконченного преступления, конституирующегося в нормах уголовного закона в зависимости от степени тяжести причиненных общественно опасных последствий и обстоятельств их причинения [3, с. 15].

В то же время правовая оценка участия в драке существенно изменяется при совершении в процессе драки более тяжкого, чем побои, преступления против личности. Участие в такой драке уже не признается самостоятельным преступлением, а является криминальным фактором «внешнего» порядка, способствующим формированию внутреннего побуждения лица, руководящего им при совершении тяжкого насильственного преступления. Несмотря на некоторые разногласия, в литературе сформировалось мнение о том, что факт совершения тяжкого преступления в процессе драки без учета смягчающих либо отягчающих обстоятельств не влияет на квалификацию деяния [1, с. 68—70; 5, с. 89]. По такому пути идет и судебная практика [9, 1980, № 2, с. 23; 11, с. 77].

Отсюда следует, что в советском уголовном праве субъекты обоюдного нанесения побоев в зависимости от направленности их умысла несут ответственность за совершение преступления против личности в порядке частного обвинения либо за хулиганство. Сам факт участия в драке без учета степени тяжести причиненных повреждений, выяснения направленности умысла ее участников, как правило, не влечет за собой никаких правовых последствий: виновное лицо несет ответственность за преступление, совершенное в процессе драки, а не за саму драку.

Тем не менее реализация указаний ЦК КПСС на необходимость разработки комплекса эффективных мероприятий по борьбе с негативными явлениями в сфере социальной действительности предполагает повышение действенности практических рекомендаций, полученных в результате научных исследований. В плане дальнейшего совершенствования советского уголовного законодательства об ответственности за преступления, совершенные в драке, это означает рассмотрение возможности введения в главу УК союзных республик о преступлениях против личности отдельной нормы, предусматривающей ответственность за участие в драке, понимая под ней обоюдное противоправное нанесение побоев, создающее угрозу причинения вреда жизни и здоровью человека. Предложение о введении самостоятельной уголовной

ответственности за драку как преступление, создающее угрозу причинения вреда жизни и здоровью человека, в свое время было отвергнуто законодателем [7, с. 380—382]. В то же время положительный опыт использования подобного нормативного установления в некоторых социалистических странах делает актуальным теоретическое изучение вопроса о введении уголовной ответственности за драку и в советское законодательство.

Своевременность введения в УК подобной нормы обусловлена также рядом предпосылок социального, социально-психологического и системно-правового характера.

К социальным предпосылкам относятся смещение мотивации более чем половины тяжких насильственных преступлений в сферу межличностных бытовых конфликтов, нередко выражающихся в обоюдном нанесении побоев, а также относительная распространенность и высокая латентность иных насильственных преступлений, совершаемых в драках, в общей структуре насильственной преступности.

Социально-психологические предпосылки заключаются в наличии детерминационных связей между «допреступным» участием и насильственными преступлениями на различных уровнях социального взаимодействия. Результаты проведенного нами интервьюирования группы осужденных, отбывающих наказание за совершение тяжких насильственных преступлений, показали, что 76,9% опрошенных до совершения преступления неоднократно участвовали в драках. В среднем за трехлетний период, предшествовавший совершению преступления, 18,5% осужденных вступали в драки минимум два раза; 34,5% — от двух до четырех раз; 12,8% — от четырех до шести раз; 11,1% преступников более шести раз принимали участие в драках, причем примерно только к 30% из них по факту участия в драке применялись меры принудительного воздействия. Это во многом обусловило тот факт, что 47,3% опрошенных совершили тяжкое преступление именно в процессе драки. Указанные данные во многом подтверждаются материалами исследований О. Л. Дубовик, установившей, что в 26,4% изученных ею дел об убийствах преступниками были приняты стереотипные решения, исходя из имеющегося у них опыта разрешения подобных ситуаций агрессивными способами [4, с. 141].

Системно-правовые предпосылки включают необходимость дальнейшего укрепления социалистической законности в плане нормативного обеспечения гарантий и прав личности в социалистическом обществе, ликвидации пробелов в уголовном законе, а также недопустимость применения уголовно-правовых норм по аналогии. Так, практика привлечения к ответственности за нанесение побоев в драке в порядке частного обвинения свидетельствует о том, что подобные деяния нередко искусственно декриминализируются правоохранительными органами.

Вместе с тем правоохранительные органы иногда рассматривают драки, совершенные на почве личных неприязненных отно-

шений, как более опасные преступления, а именно как хулиганство. Несмотря на достаточно ясное разъяснение, данное в постановлении Пленума Верховного Суда СССР от 16 декабря 1972 г. «О судебной практике по делам о хулиганстве», в соответствии с которым нанесение побоев и другие подобные действия, совершенные в семье, в квартире, в отношении родственников, знакомых и вызванные личными неприязненными отношениями, неправильными действиями потерпевших и т. п., должны квалифицироваться по статьям УК союзных республик, предусматривающих ответственность за преступления против личности, в судебной практике при квалификации подобных деяний нередко анализируется только первая половина указанного разъяснения [8, с. 267]. В большинстве случаев признаки публичности столкновения, наряду с характерными для драки высокой эмоциональной напряженностью и скоротечностью, не позволяющими достаточно четко определить содержание и направленность умысла виновных, являются достаточными для ошибочной квалификации деяния как хулиганства [9, 1975, № 5, с. 27; 10, 1980, № 9, с. 10; 1983, № 1, с. 3—4]. Думается, что неполное выяснение субъективных признаков обоюдных насильственных действий, вызванное стереотипным представлением о драке как о форме проявления хулиганских побуждений, не способствует улучшению качества юридического процесса, чрезмерно расширяя и без того объемный состав хулиганства, и фактически приводит к применению аналогии уголовного закона, что недопустимо.

Изложенное позволяет предложить следующую редакцию нормы, предусматривающей самостоятельную уголовную ответственность за участие в драке:

Статья ... Драка

Обоюдное умышленное нанесение ударов, побоев или совершение иных насильственных действий, создающих угрозу причинения вреда жизни и здоровью человека, при отсутствии признаков совершения более тяжкого преступления, —

наказывается...

В плане повышения действенности законодательства по борьбе с преступлениями против личности, сокращения латентной и рецидивной насильственной преступности данную норму целесообразно отнести к категории дел публичного обвинения.

Список литературы: 1. Бородин С. В. Квалификация преступлений против жизни. М., 1977. 2. Квалификация преступления // Сов. юстиция. 1940. № 8. 3. Дубшев Ю. Ф. Хулиганские побуждения и личные мотивы в насильственных преступлениях // Сов. юстиция. 1974. № 13. 4. Механизм преступного поведения и здоровья. Ашхабад, 1973. 5. Сырычев Б. С. Ответственность за преступления против жизни и здоровья. М., 1981. 6. Ткаченко В. И. Необходимая оборона по уголовному праву. М., 1979. 7. Шаргородский М. Д. Преступления против жизни и здоровья. М., 1947. 8. Сборник постановлений Пленума Верховного Суда СССР. 1924—1977. М., 1978. Ч. 2. 9. Бюл. Верхов. Суда СССР. 10. Бюл. Верхов. Суда РСФСР. 11. Соц. законность. 1983. № 9.

Поступила в редколлегию 22.10.85.

**ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ТРЕБОВАНИЙ
ОБЩЕСТВЕННОСТИ ПРИ ПОСТАНОВЛЕНИИ ПРИГОВОРОВ
ОБ УСЛОВНОМ ОСУЖДЕНИИ И С ОТСРОЧКОЙ ИСПОЛНЕНИЯ
НАКАЗАНИЯ**

В постановлении ЦК КПСС «О дальнейшем укреплении социалистической законности и правопорядка, усилении охраны прав и законных интересов граждан» подчеркивается, что нужно настойчиво добиваться усиления роли общественных организаций в деле укрепления законности [10]. В связи с этим актуальной представляется проблема, связанная с выяснением роли общественности в реализации задач социалистического правосудия, в частности при постановлении приговоров об условном осуждении и с отсрочкой исполнения наказания.

В. И. Ленин особо отмечал воспитательное значение условного осуждения и целесообразность его широкого применения [2, т. 38, с. 408]. Если суд вынес приговор об условном осуждении или с отсрочкой исполнения наказания, перевоспитанием и исправлением осужденного занимается трудовой коллектив. Пленум Верховного Суда СССР в постановлении от 21 июня 1985 г. «О судебной практике по применению отсрочки исполнения приговора» указал на то, что суды должны шире привлекать общественность к исправлению и перевоспитанию осужденных, в отношении которых исполнение приговора отсрочено [7, с. 15—16].

«Условное осуждение... — говорится в постановлении Пленума Верховного Суда СССР «О судебной практике по применению условного осуждения», — оказывает большое воспитательное и предупредительное воздействие. Применение условного осуждения дает возможность обеспечить перевоспитание и исправление правонарушителя при активном участии общественности без изоляции виновного от общества» [5, с. 110].

Необходимость привлечения трудовых коллективов и общественных организаций к процессу перевоспитания правонарушителей predetermined ходом развития социалистического общества. «Только в коллективе, — подчеркивали К. Маркс и Ф. Энгельс, — индивид получает средства, дающие ему возможность всестороннего развития своих задатков, и, следовательно, только в коллективе возможна личная свобода. «...» Развитие индивида обусловлено развитием всех других индивидов, с которыми он находится в прямом или косвенном общении...» [1, т. 3, с. 75, 440].

Применение условного осуждения или отсрочки исполнения приговора предполагает исследование судом степени и характера общественной опасности совершенного преступления, личности подсудимого, его нравственных качеств (ст. 38, 39¹ Основ уголовного законодательства Союза ССР и союзных республик, ст. 45,

46¹ УК УССР). На основе этих требований и с учетом данных, содержащихся в общественном мнении, судьи должны прийти к выводу о том, что трудовой коллектив или общественная организация обеспечат исправление и перевоспитание лица, в отношении которого имеются основания применить условное осуждение или отсрочку исполнения приговора.

К обстоятельствам, свидетельствующим о небольшой степени общественной опасности совершенного преступления, суды относят: отсутствие тяжких последствий и причинение деянием незначительного вреда; незначительную социальную ценность предмета посягательства; обстановку, способ, место и время совершения преступления; второстепенную роль участия виновного в совершении преступления. Как показывают обобщения судебной практики, суды при применении условного осуждения или отсрочки исполнения приговора учитывают данные субъективного характера, а именно: форму вины, возмещение имущественного ущерба или вреда, примерное поведение подсудимого до и после совершения преступления, отсутствие судимости, добросовестное отношение к труду, правилам социалистического общежития, товарищам по работе, чистосердечное раскаяние и иные обстоятельства, характеризующие социальную направленность личности подсудимого (например, отсутствие преступных навыков) [3, с. 83—85; 6, с. 119—121]. Подобного рода обстоятельства, характеризующие социальную направленность личности, содержатся не только в характеристиках и показаниях лиц, допрошенных по делу, но и в протоколах общих собраний трудовых коллективов или общественных организаций, на которых обсуждалось поведение подсудимого. Вместе с тем из протоколов общих собраний суд может получить информацию, свидетельствующую о необходимости принять то или иное решение. Отменяя постановление президиума Белгородского областного суда по делу А. и оставляя без изменения приговор народного суда, судебная коллегия по уголовным делам Верховного Суда РСФСР при характеристике личности подсудимого сослалась и на протокол общего собрания тракторной бригады [8, с. 11].

В силу ст. 39¹ Основ уголовного законодательства (ст. 46¹ УК УССР) при назначении наказания лицу, впервые осуждаемому к лишению свободы на срок до трех лет, суд, учитывая характер и степень общественной опасности совершенного преступления, а также возможность исправления лица без изоляции от общества, может отсрочить исполнение приговора на срок от одного до двух лет. Таким образом, по смыслу закона применение отсрочки исполнения приговора возможно в двух случаях: когда лицо осуждается впервые к лишению свободы на срок до трех лет; когда, по убеждению судей, имеется вероятность, основанная на учете степени и характера общественной опасности совершенного преступления, личности подсудимого и иных обстоятельств дела, того, что цели наказания могут быть достигнуты без изоляции лица от общества.

В постановлении Пленума Верховного Суда СССР от 21 июня 1985 г. указано, что суд, признавая виновным лицо, обязан обсудить вопрос о возможности применения отсрочки исполнения приговора, строго соблюдая при этом требование закона об учете характера и степени общественной опасности совершенного преступления, личности виновного и иных обстоятельств дела, а также возможности исправления и перевоспитания осужденного без изоляции от общества [7, с. 15—16].

Если исходить из того, что конечной целью условного осуждения, а также отсрочки исполнения приговора является перевоспитание виновного в условиях воздействия трудового коллектива, то суд должен ясно представлять возможность коллектива положительно влиять на процесс перевоспитания осужденного. «Здоровый психологический климат, — пишет Б. Д. Парыгин, — один из решающих факторов успешной деятельности человека во всех сферах социалистических общественных отношений, важнейшее условие совершенствования советского образа жизни и формирования личности» [4, с. 29]. Следовательно, установление оснований применения условного осуждения и отсрочки исполнения приговора предполагает выяснение судом в ходе судебного разбирательства социально-психологического климата трудового коллектива, его возможностей по перевоспитанию и исправлению лица. Поэтому в приговорах об условном осуждении и отсрочке исполнения наказания суд должен мотивировать вывод о том, в силу каких обстоятельств он пришел к убеждению, что социальная позиция коллектива обеспечит перевоспитание и исправление лица.

Так, ст. 334 УПК УССР прямо устанавливает, что суд в мотивировочной (описательной) части обвинительного приговора должен изложить мотивы возложения на определенный коллектив или лицо, с их согласия, обязанности по наблюдению за условно осужденным и проведению с ним воспитательной работы. Хотя ч. 6 ст. 334 УПК УССР связывает приведение подобных мотивов с отсутствием ходатайства об условном осуждении, представляется, что суду необходимо во всех случаях мотивировать возложение на определенный трудовой коллектив или лицо, с их согласия, обязанности по осуществлению надзора за условно осужденным и проведению с ним воспитательной работы.

Анализ ходатайств трудовых коллективов и общественных организаций об условном осуждении или о применении отсрочки приговора позволяет наметить примерный перечень вопросов, ответы на которые должны содержаться в этих документах. К числу таких вопросов следует отнести оценку общественностью степени и характера общественной опасности преступления, степени общественной опасности личности подсудимого, социальной направленности его поведения, а также данные о мерах воспитательного характера, программируемых для осуществления исправления и перевоспитания условно осужденного. Если же в ходатайствах отсутствуют указанные данные, суд должен предложить коллективу обсудить соответствующие вопросы.

Статьи 38, 39¹ Основ уголовного законодательства (ст. 45, 46¹ УК УССР) определяют два относительно самостоятельных порядка передачи условно осужденного и лица, в отношении которого применена отсрочка исполнения приговора, на перевоспитание и исправление общественности: 1) приговором суда, если в суд поступило соответствующее ходатайство общественной организации или трудового коллектива по месту работы подсудимого; 2) определением суда после вступления приговора в законную силу, если судом первой инстанции получено согласие трудового коллектива или общественной организации по наблюдению за осужденным и проведению с ним воспитательной работы.

Урегулированность процессуального порядка возложения на общественность, с ее согласия, обязанностей по наблюдению за осужденным и проведению с ним воспитательной работы после вступления приговора в законную силу нельзя признать достаточной по объему и удовлетворительной по существу. В частности, требуют ответа вопросы: что следует понимать под согласием коллектива, в каких документах оно должно быть выражено, каким органом и в каком порядке оно принимается?

Прежде всего повышение эффективности условного осуждения, а также отсрочки исполнения приговора предполагает, чтобы каждый осужденный, в отношении которого применены ст. 45, 46¹ УК УССР, в обязательном порядке был передан на перевоспитание и исправление трудовому коллективу по месту его работы. Это положение вытекает из ст. 17 Закона СССР о трудовых коллективах, в силу которой коллектив обязан взять ручательство по перевоспитанию и исправлению членов трудового коллектива, осужденных к условной мере наказания либо с применением ст. 46¹ УК УССР.

Согласие трудового коллектива и общественной организации — выраженная ими воля (желание) осуществлять воспитательный процесс в отношении осужденного. Согласие означает, что они берут на себя обязанности по его перевоспитанию и исправлению. Такие вопросы следует обсуждать на общем собрании общественной организации или трудового коллектива. Поэтому согласие выражается в письменной форме и по своей юридической природе представляет не что иное, как ходатайство о готовности коллектива проводить воспитательную работу с условно осужденным, в отношении которого приговор вступил в законную силу.

Вопросы о передаче осужденного на перевоспитание и исправление коллективу после вступления приговора в законную силу суд должен решить в порядке исполнения приговора с обязательным вызовом в судебное разбирательство представителя коллектива и осужденного.

Список литературы: 1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. 2. Ленин В. И. Полн. собр. соч. 3. Вопросы уголовного права и процесса в практике Верховных Судов СССР и РСФСР (1938—1978). М., 1980. 4. Парыгин Б. Д. Социально-психологический климат коллектива. Л., 1981. 5. Сборник постановлений Пленума Верховного Суда СССР, М., 1978. Ч. 2. 6. Сборник постановлений Пле-

Д. В. Филин

ХАРЬКОВ

КРИТЕРИИ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ УГОЛОВНО-ПРОЦЕССУАЛЬНОЙ ФОРМЫ

В постановлении ЦК КПСС «О дальнейшем укреплении социалистической законности и правопорядка, усилении охраны прав и законных интересов граждан» отмечается необходимость повысить эффективность борьбы с правонарушениями и преступностью [8]. Это требование может быть выполнено при условии перестройки правоохранительных органов на основе неуклонного соблюдения законности, дальнейшего совершенствования законодательной базы Советского государства.

Дифференциация уголовно-процессуальной формы, выступая одной из закономерностей развития социалистического права в целом [4, с. 337], ставит перед наукой задачу выработать научно обоснованные критерии, которые позволили бы дифференцировать уголовно-процессуальную форму с учетом структурной сложности уголовного процесса. К числу таких критериев правомерно отнести материально-правовой, процессуальный и организационный.

Одним из основных выражений материально-правового критерия является небольшая общественная опасность совершенного преступления, позволяющая установить для преступлений, предусмотренных ст. 85, ч. 1 ст. 89, ст. 114, ч. 1 ст. 145, ч. 1 ст. 148, ч. 1 ст. 149, ч. 1 ст. 155, ч. 1 ст. 155¹, ст. 156¹, ч. 1 ст. 160, ч. 1 ст. 161, ч. 1 ст. 162, ст. 196, 196¹, ч. 1 ст. 206, ст. 215¹, ч. 1 ст. 215³ УК УССР, упрощенный порядок расследования, регулируемый статьями гл. 35 УПК УССР.

В науке советского уголовного права исследованию общественной опасности уделяется значительное внимание. Несмотря на различия во мнениях о ее сущности, общественная опасность признается материальным, сущностным признаком преступления. «Общественная опасность, — пишет И. Н. Даньшин, — основной материальный признак преступления, раскрывающий его социальную сущность, вокруг которого группируются остальные признаки преступления» [3, с. 32]. Иной точки зрения придерживается В. С. Прохоров, который отмечает два различных уровня знаний о природе общественной опасности: внешний, непосредственно воспринимаемый, эмпирический, отражающий не сущность преступления, а его социальное качество; и результат научного, т. е. теоретического, анализа, который требует применения категори-

ального аппарата исторического материализма [6, с. 20]. Приведенное суждение представляется необоснованным. Во-первых, хотя сущность — внутреннее содержание предмета, выражающееся в единстве всех многообразных и противоречивых форм его бытия, а явление — то или иное выражение, обнаружение внешней формы его существования, это не означает, что между сущностью и явлением лежит непроходимая пропасть. Сущность воспринимается познающим субъектом не иначе как через явление. В свою очередь явление есть выражение сущности. Поэтому даже эмпирический уровень познания дает представление о некоторых сущностных сторонах объекта исследования, в данном случае — общественной опасности. Во-вторых, понятие общественной опасности — теоретическая конструкция, исторически выработанная и отражающая то общее, что объединяет все виды преступлений.

В литературе выделяют понятия характера и степени общественной опасности. Под характером общественной опасности понимается качественное свойство вредности преступления. Характер общественной опасности зависит от содержания вреда, причиненного преступлением [7, с. 56]. Степень общественной опасности — это количественное выражение сравнительной опасности деяния одного и того же характера [7, с. 57]. Анализ преступлений, предусмотренных ст. 85, ч. 1 ст. 89, ст. 114, ч. 1 ст. 145, ч. 1 ст. 148, ч. 1, ст. 149, ч. 1 ст. 155, ч. 1 ст. 155¹, ст. 156¹, ч. 1 ст. 160, ч. 1 ст. 161, ч. 1 ст. 162, ст. 196, 196¹, ч. 1 ст. 206, ст. 215¹, ч. 1 ст. 215³ УК УССР, показывает, что они причиняют незначительный вред объекту посягательства, способ их совершения не представляет повышенной опасности, содержание мотивов и целей не является особо злостным или низменным.

В качестве процессуальных критериев дифференциации (в сторону упрощения) предлагаются очевидность, или ясность, преступления и несложность его расследования. П. Ф. Пашкевич связывает свойства простоты и ясности преступления с тем, что обычно лицо, его совершившее, не вызывает сомнения, поскольку правонарушитель задержан на месте совершения преступления с личным и имеются свидетели-очевидцы [5, с. 167]. В. Д. Арсеньев, Н. Ф. Метлин, А. В. Смирнов отмечают, что в этих случаях установление истины по делу возможно «с помощью тех ограниченных средств, которыми располагает протокольная форма досудебной подготовки материалов, т. е. когда невозможно производство следственных действий и применение мер пресечения» [2, с. 81]. По нашему мнению, приведенные суждения далеко не бесспорны. Простота и ясность преступления лишены нормативной строгости и поэтому не могут рассматриваться в качестве критерия дифференциации предварительного производства по делу. К тому же следует учесть, что даже одно и то же преступление может восприниматься по-разному двумя работниками правоохранительных органов: одним, имеющим более хорошую профессиональную подготовку и больший опыт практической работы, — как простое и ясное; другим, менее опытным и хуже про-

фессионально подготовленным, — как сложное и запутанное. Поэтому в качестве процессуального наиболее удачным представляется критерий адекватности предусмотренных законом процессуальных средств познавательным задачам, стоящим перед расследованием. Иными словами, при производстве расследования для установления истины по делам, предусмотренным ст. 425 УПК УССР, должно быть достаточно средств, определенных в ст. 426 УПК УССР. Таким образом, несложность производства расследования по указанным преступлениям заключается в несложности применения и простоте самих процессуальных средств установления истины. Разумеется, процессуальный критерий включает в себя не только наличие задач и средств их выполнения, но и процессуальную экономию, максимальное приближение момента совершения преступления к наказанию за него, т. е. предупредительный и воспитательный аспекты.

Учет организационного критерия позволяет, с одной стороны, разгрузить следственный аппарат, с другой — повысить активность и роль органов дознания в деле борьбы с преступностью.

В литературе неоднократно высказывались суждения о том, что при надлежащей организации работы дела, не представляющие особой сложности, могут быть расследованы в кратчайший срок и что затягивание расследования по таким делам объясняется наличием нескольких дел в производстве следователя, чрезмерной его загруженностью [1, с. 100]. Но это не может служить аргументами для сохранения единой уголовно-процессуальной формы предварительного производства по всем без исключения уголовным делам. При сохранении нынешней численности следственного аппарата дифференциация — одно из действенных средств снижения его загруженности.

Распространение протокольной формы досудебной подготовки на 17 составов преступлений позволяет в сокращенные сроки, без ущерба для прав и законных интересов участников процесса расследовать преступления. Активность органов дознания при производстве досудебной подготовки материалов в протокольной форме выражается в нацеленности их деятельности на выяснение обстоятельств совершенного преступления и данных о личности правонарушителя в полном объеме. Возможность направления материалов досудебной подготовки без возбуждения уголовного дела для применения к правонарушителю мер общественного воздействия дает возможность органам дознания применять эффективные меры, способствующие в каждом конкретном случае успешной ресоциализации лица, совершившего преступление. Все это повышает роль органов дознания в борьбе с преступностью.

Список литературы: 1. Алексеев Н. С., Лукашевич В. З. Претворение ленинских идей в советском уголовном судопроизводстве (стадия судебного разбирательства) Л., 1979. 2. Арсенев В. Д., Меглин Н. Ф., Смирнов А. В. О дальнейшей дифференциации порядка производства по уголовным делам // Правоведение. 1986. № 1. 3. Даньшин И. Н. Понятие преступления, уголовная ответственность

и ее основания // Уголовное право Украинской ССР на современном этапе: Часть общая. К., 1985. 4. Кудрявцев В. П., Казимирчук В. П. Сущность развития в современной юридической науке // Материалистическая диалектика как общая теория развития. М., 1983. Т. 3. 5. Пашкевич П. Ф. Процессуальный закон и эффективность уголовного судопроизводства. М., 1984. 6. Прохоров В. С. Преступление и ответственность. Л., 1984. 7. Уголовное право УССР. Часть общая. К., 1984. 8. Правда. 1986. 30 нояб.

Поступила в редколлегию 10.12.86

Р. А. Бышкова

ХАРЬКОВ

О ПРОЦЕССУАЛЬНОМ ПОРЯДКЕ ОТМЕНЫ ОТСРОЧКИ ИСПОЛНЕНИЯ ПРИГОВОРА

Вопросы отсрочки исполнения приговора приобрели в последнее время существенное практическое значение. Как известно, в 1982 г. положения ст. 39¹ Основ уголовного законодательства Союза ССР и союзных республик (ст. 46 УК УССР, ст. 46¹ УК РСФСР), предусматривающей отсрочку исполнения приговора для несовершеннолетних, были распространены на всех лиц, достигших совершеннолетия, впервые осуждаемых к лишению свободы на срок до трех лет. Вместе с тем процессуальный порядок отмены отсрочки исполнения приговора в законе по существу не урегулирован.

В литературе уже исследовалась правовая природа оснований к отмене исполнения приговора [1; 2; 5], но мнение о том, что «если осужденный в период отсрочки совершил два нарушения общественного порядка, за которые он был подвергнут мерам административного взыскания, но между этими правонарушениями прошло больше года, отсрочка не может быть отменена» [4, с. 7], представляется сомнительным. Суд не связан представленными материалами при решении вопроса об отмене отсрочки приговора, а в каждом конкретном случае должен исследовать не только правильность привлечения лица к административной и дисциплинарной ответственности, но и влияние этих мер на процесс его исправления и перевоспитания. Если же эти меры не оказали на поведение осужденного воздействия и он не встал на путь исправления, суд вправе отменить отсрочку исполнения приговора и направить осужденного в места лишения свободы даже в том случае, когда между правонарушениями прошло более года.

В законодательстве не установлены сроки представления и разрешения материалов об отмене отсрочки исполнения приговора. Между тем органы, осуществляющие контроль за поведением осужденного, направляют в суд представление об отмене отсрочки на следующий день после того, как осужденный был подвергнут второму административному взысканию, а также тогда, если в отношении его второй раз были применены меры дисциплинарного

или общественного воздействия. Этот порядок противоречит действующему законодательству. Статья 225 КЗоТ УССР, ст. 289 Кодекса Украинской ССР об административных правонарушениях устанавливают срок обжалования решений о наложении административных и дисциплинарных взысканий. Следовательно, представление об отмене отсрочки приговора может быть направлено не ранее чем на следующий день по истечении срока обжалования, а в тех случаях, когда такие решения были обжалованы, — после их разрешения соответствующими инстанциями.

Что касается времени рассмотрения судом материалов об отмене отсрочки приговора, то было высказано мнение о разрешении такого вопроса в 6—7-дневный срок [3, с. 58—59]. Данный срок является недостаточным. Разрешение вопроса об отмене отсрочки исполнения приговора требует тщательной досудебной подготовки. Прежде всего судья должен проверить соответствие представления об отсрочке указаниям Министра внутренних дел, и в тех случаях, когда представление об отмене отсрочки ненадлежаще оформлено (отсутствуют необходимые реквизиты, нечетко сформулированы основания отмены отсрочки и т. д.), необходимо предоставить суду право возвращать такого рода представления на дооформление. Если, по мнению судьи, из представленных материалов нельзя сделать определенные выводы об исправлении и перевоспитании осужденного, кем и когда на последнего налагались административные и дисциплинарные взыскания, в чем конкретно выражается невыполнение возложенных на него приговором обязанностей, то он вправе истребовать дополнительные материалы. При рассмотрении дел об отмене отсрочки исполнения приговора суд не связан выводами органов внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних, трудовых коллективов и представленными ими материалами. Поэтому целесообразно в ст. 408² УПК УССР (ст. 369 УПК РСФСР) закрепить право суда истребовать материалы административного и дисциплинарного производства, а если к осужденному применялись меры общественного воздействия, — протоколы общего собрания соответствующего трудового коллектива, характеристики с места работы или учебы осужденного и его объяснение по поводу тех обстоятельств, которые явились основанием для внесения представления об отмене отсрочки приговора.

В ходе досудебной подготовки суд обязан уведомить о рассмотрении материалов об отмене отсрочки и направлении осужденного в места лишения свободы трудовой коллектив, в котором осужденный работал или учился, независимо от того, была ли возложена на коллектив обязанность по перевоспитанию и исправлению осужденного.

В соответствии с требованиями ст. 408² УПК УССР (ст. 369 УПК РСФСР) при рассмотрении вопросов, связанных с освобождением осужденного от наказания, либо отменой в отношении его отсрочки исполнения приговора, в судебное заседание вызываются представители органов, осуществляющих контроль за его поведе-

нием, а также представители трудового коллектива [3, с. 58—59]. Следовательно, судья не только обязан уведомить трудовой коллектив о рассмотрении материалов об отмене отсрочки приговора, но и предоставить необходимый для проведения общего собрания и выдвижения представителя трудового коллектива с целью участия в судебном разбирательстве срок. Поэтому целесообразно, чтобы материалы об отмене отсрочки исполнения приговора исполнялись судом в 10-дневный срок с момента их поступления, о чем следует указать в ст. 408² УПК УССР (ст. 369 УПК РСФСР).

Представление об отмене отсрочки исполнения приговора должно рассматриваться с участием осужденного, но в ст. 408² УПК УССР (ст. 369 УПК РСФСР) ничего не говорится об участии в судебном разбирательстве защитника. Исходя из смысла п. 25 постановления Пленума Верховного Суда СССР от 16 июня 1978 г. «О практике применения судами законов, обеспечивающих обвиняемому право на защиту» [6, с. 8—12], суд должен при наличии ходатайства со стороны осужденного допустить защитника к участию в деле. При рассмотрении таких материалов в отношении несовершеннолетних осужденных участие защитника должно быть обязательным.

Большое значение для правильного и единообразного применения ст. 39¹ Основ уголовного законодательства Союза ССР и союзных республик имеет повышение эффективности прокурорского надзора как при вынесении приговора с предоставлением отсрочки исполнения, так и при решении вопросов, связанных с освобождением осужденного от наказания, либо отменой в отношении его отсрочки приговора.

На необходимость усилить прокурорский надзор за деятельностью органов, осуществляющих контроль за поведением осужденных, обращал внимание Генеральный прокурор СССР А. М. Рекунков [5, с. 3—10]. С этой целью прокурорам целесообразно проводить периодические проверки, в ходе которых следует выяснять: своевременно ли направлены судом копии приговоров об отсрочке исполнения приговора органам внутренних дел, комиссиям по делам несовершеннолетних при исполкоме местного Совета, учебным и трудовым коллективам, осуществляется ли контроль за исполнением обязанностей, возложенных судом на этих лиц, назначены ли общественные воспитатели и т. д.

Чтобы обеспечить законность и обоснованность решения об отмене отсрочки исполнения приговора, в судебном заседании при рассмотрении этих материалов должны участвовать прокурор и представители органов, возбудивших перед судом ходатайство об отмене отсрочки исполнения приговора.

Представляется, что законодательная регламентация судебной процедуры при решении вопросов об отмене отсрочки приговора позволит выяснить эффективность применения этого института права, будет способствовать усилению роли трудовых коллективов в деле исправления и перевоспитания осужденных.

Список литературы: 1. Башкатов Л. Н. Теоретические вопросы отсрочки приговора: Автореф. дис. ...канд. юрид. наук. М., 1981. 2. Минязева Т. Ф. Отсрочка исполнения приговора: Автореф. дис. ...канд. юрид. наук. М., 1982. 3. Момотова Л., Цвентинович А. Пути повышения эффективности применения отсрочки исполнения приговора несовершеннолетнему // Соц. законность. 1982, № 7. 4. Мороз В. В. Теория и практика отсрочки исполнения приговора: Автореф. дис. ...канд. юрид. наук. М., 1985. 5. Сидорова В. М. Отсрочка исполнения приговора несовершеннолетнему как форма индивидуализации наказания: Автореф. дис. ...канд. юрид. наук. Свердловск, 1978. 6. Бюл. Верхов. Суда СССР. 1978. № 5.

Поступила в редколлегию 03.07.86

И. В. Спасибо

ХАРЬКОВ

ПРАВО ГРАЖДАН НА ОБЪЕДИНЕНИЕ В НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКИЕ КООПЕРАТИВЫ

В условиях перестройки повышенная гражданская активность ученых, изобретателей, рационализаторов, новаторов производства, озабоченных медленно протекающими инновационными процессами в стране, направлена на создание малых творческих групп — научно-технических кооперативов («внедренческих фирм») [2; 3]. В соответствии с целями коммунистического строительства граждане СССР имеют право объединяться в общественные организации, способствующие развитию политической активности и самостоятельности, удовлетворению их многообразных интересов (ст. 51 Конституции СССР). Создание научно-технических кооперативов, в том числе молодежных, способствует реализации целей коммунистического строительства.

Возникает вопрос: вытекает ли право на объединение в кооперативные организации, в частности научно-технические («внедренческие») кооперативы, из ст. 51 Конституции СССР?

Анализируя эту проблему в гражданско-правовом аспекте, В. А. Дозорцев высказал суждение, что данное право не охватывает собой объединение граждан в кооперативные организации [5, с. 77]. К такому выводу можно прийти в том случае, если исходить из буквального толкования термина «общественные организации» в контексте Основ гражданского законодательства Союза ССР и союзных республик и ГК союзных республик, где проводится четкая грань между общественной и кооперативной собственностью, а также указанными формами объединения граждан. Имея же в виду широкое толкование термина «общественные организации», можно считать, что ст. 51 Конституции СССР включает обе формы объединения граждан. Видимо, не случайно в ст. 1 примерных уставов кооперативов общественного питания, по производству товаров народного потребления, по бытовому обслуживанию населения и по заготовке и переработке вторич-

ного сырья говорится: «Кооператив является организацией граждан СССР, добровольно *объединившихся* (курсив наш. — И. С.) на основе коллективного труда и самоуправления в целях совместного выполнения работ...». Такой позиции придерживается и В. Хинчук, определяющий кооперативы как добровольно создаваемые, закрепленные Конституцией СССР (ст. 51) социалистические самоуправляемые организации, действующие на собственных средства [7, с. 62].

Полагаем, что в цивилистической науке праву граждан на объединение в кооперативные организации до сих пор не уделялось должного внимания. В литературе говорится только о «вступлении» граждан в кооперативные организации, например, в жилищно-строительные, дачно-строительные, гаражно-строительные кооперативы и т. п. Это положение отражено и в упоминавшихся примерных уставах, в ст. 3 которых сказано: «В основном в кооперативы *принцимаются* (курсив наш. — И. С.) не занятое в общественном производстве население...»

Следует четко различать термины «объединение» и «вступление», поскольку для того, чтобы тот или иной гражданин мог «вступить» в кооператив, последний должен быть организован и получить статус юридического лица. Граждан, еще не объединившихся в кооператив, в Примерном уставе научно-технического кооператива нужно именовать учредителями. Они вправе проводить учредительное собрание, на котором принимают устав, соответствующий целям научно-технического кооператива, решение о его организации. После регистрации устава кооператива учредители становятся его членами. Всех других лиц, пополняющих данный кооператив в результате «вступления» в него, например, вместо выбывшего, надо называть новыми членами кооператива.

Реализация права на объединение не может включать в себя правопритязание одного гражданина к другому, потому что оно основано на безусловном добровольном волеизъявлении граждан. Напротив, реализация права на вступление при определенных обстоятельствах позволяет гражданину требовать принять его в члены кооператива. Это право подлежит защите в судебном порядке. Например, в соответствии со ст. 145 ЖК УССР супруг умершего члена кооператива, имеющий право на часть паенакопления, вправе оспорить в судебном порядке отказ в приеме его в кооператив.

Право на объединение возникает из одних оснований (юридических фактов), право на вступление — из других. К юридическим фактам-основаниям, порождающим право граждан на объединение и вступление в кооператив, относятся добровольные волеизъявления граждан, направленные к единой цели, санкционированной государством; к юридическим фактам-условиям — такие, которые характеризуют индивидуальный правовой статус гражданина [8, с. 13].

Юридические факты, определяющие регламент (порядок) реализации права на объединение (вступление) в кооператив, харак-

теризуются тем, что они включают в себя как ряд волеизъявлений (действий) со стороны субъекта права (гражданина), так и предшествующие и сопутствующие им акты применения норм права органами государства в лице соответствующего исполкома местного Совета. В этой связи нужно иметь в виду, что в общей теории права различают инициативный и процедурно-правовой порядок реализации прав граждан [4, с. 85; 6, с. 191]. Инициативный порядок означает предоставленную законом возможность самому субъекту права определять процедуру и меры по реализации конституционного права. Данный порядок имеет место, например, при осуществлении гражданином ст. 49 Конституции СССР, когда он вносит предложения в государственный орган или общественную организацию об улучшении их деятельности.

Объединение граждан в кооперативы, в том числе научно-технические, подпадает под процедурно-правовой порядок, в котором согласно общим положениям теории права законодатель с достаточной степенью определенности предписывает процедуру «алгоритмичности», т. е. последовательности совершения действий, выполнение которых направлено на достижение определенного результата (в нашем случае — создание юридического лица). В свою очередь теория права делил процедурно-правовой порядок на два вида. К какому из них следует отнести реализацию права на объединение в научно-технические кооперативы, если в одном случае при реализации прав граждан не требуется правоприменительных актов, а в других — требуется? Полагаем, что объединение граждан в кооперативы, в том числе научно-технические, должно протекать в процессуально-процедурной форме, для чего нужна надлежащая теоретическая разработка данной проблемы.

При этом необходимо обратить внимание на абстрактную модель применительно к любой кооперативной организации, предложенную В. И. Жуковым. Суть ее в структуре, которая показывает, что любая кооперация, а значит, и научно-техническая, может быть рассмотрена как «союз лиц» и «союз средств». Союз лиц, или граждан, основан на членстве, которое порождает между всеми участниками объединения личные неимущественные отношения, регулируемые методом внутрикооперативной демократии, где воля определенного большинства, сформулированная в виде решения общего собрания «союза лиц», обязательна для каждого из них.

«Союз средств», или «союз паевых взносов», порождает имущественные правоотношения между каждым пайщиком и кооперативом. Эти отношения являются гражданско-правовыми и регулируются методом юридического равенства сторон [1, с. 5—6] со всеми вытекающими отсюда последствиями.

Здесь видны общие закономерности, присущие всем кооперативным образованиям, в том числе научно-техническим. Отсюда можно сделать вывод: нормы права, которые регулируют личные

неймущественные отношения, основанные на членстве, относятся к процедурно-правовым и как регламентирующие право члена кооператива на участие в управлении общими делами юридического лица могут быть отнесены в разд. I Основ и ГК, посвященный юридическим лицам. Нормы права, регулирующие имущественные отношения, могут быть размещены в разд. II Основ и ГК в главе, посвященной праву собственности (вещному праву).

Список литературы: 1. Жуков В. И. Понятия и основания возникновения права на жилую площадь в домах жилищно-строительного кооператива: Автореф. дис. ...канд. юрид. наук. Х., 1976. 2. Овчаров М. Фирма продает идеи // Известия. 1987. 8 февр. 3. Пугачев Ю. Есть ли будущее у научно-технических кооперативов? // Известия. 1987. 15 марта. 4. Реализация прав граждан в условиях развитого социализма / Под ред. Лукашева Е. А. М., 1983. 5. Советское гражданское право. Субъекты гражданского права / Под ред. Братуся С. Н. М., 1984. 6. Теория юридического процесса / Под ред. Горшенева В. М. Х., 1985. 7. Хинчук В. Кооперативы: проблемы, перспективы, решения // Наука и жизнь. 1987. № 5. 8. Витрук В. Н. Правовой статус личности: содержание, виды и тенденции в развитии // Проблемы правового статуса субъектов права. Калининград, 1976.

Поступила в редколлегию 20.05.87.

СОДЕРЖАНИЕ

Бару М. И. Человеческий фактор и некоторые вопросы трудового права	3
Бушенко П. А. Содержание субъективного права граждан на труд в СССР	8
Прокопенко В. И. Правовые аспекты соотношения обучения и производительного труда	15
Гончарова Г. С. Гарантии реализации права рабочих и служащих на критику	20
Жигалкин П. И. Исчисление сроков по советскому трудовому праву	27
Копайгора И. Д. Совершенствование правового регулирования премирования руководителей	34
Барабаш А. Т. Дисциплинарное взыскание как правовое средство надлежащего отношения к труду	38
Венедиктов В. С. Нормирование труда как средство экономии рабочего времени	44
Гоц В. Я. Правовые вопросы определения трудового вклада работника в общие результаты	48
Уржинская Т. К. Понятие и юридическая природа продвижения рабочих и служащих	54
Грущинский И. М. Особенности расторжения трудового договора в условиях конкурсного приема на работу	58
Ветухова И. А. Некоторые вопросы правового регулирования рабочего времени женщин, имеющих детей	63
Плева В. А. Перевод на другую работу при бригадной форме организации труда	67
Процевский В. А. Право и социалистическое соревнование	70
Жернаков В. В. Испытание при приеме на работу и гарантии реализации трудовых прав граждан	74
Андреева Т. А. Принцип свободы трудового договора и стабильность трудовых кадров	79

Трибуна молодого ученого

Ахмач А. М. Роль районных в городе Советов народных депутатов в реализации Комплексной программы	83
Колесник В. П. Взаимоотношения местных Советов с предприятиями, объединениями вышестоящего подчинения	88
Комзюк А. Т. Административная ответственность за нарушение ветеринарно-санитарных правил	91
Лозо В. И. Актуальные проблемы развития лесного законодательства УССР в свете решений XXVII съезда КПСС	95
Короткова Л. П. Совершенствование правовых норм о заключении и расторжении брака	98
Разметаев С. В. Правовые вопросы участия трудовых коллективов в охране окружающей среды	102

• Баулин Ю. В. О характеристике оснований, исключающих общественную опасность и противоправность деяния	106
• Устименко В. В. Административная преюдиция и состав преступления	109
• Дорош Л. В. О понятии злостности уклонения от платежа алиментов на содержание детей	112
• Туляков В. А. Об ответственности за преступления, совершенные в драке	115
• Марочкин И. Е. Процессуальные условия реализации требований общественности при постановлении приговоров об условном осуждении и с отсрочкой исполнения наказания	119
• Филин Д. В. Критерии дифференциации уголовно-процессуальной формы	123
• Бышкова Р. А. О процессуальном порядке отмены отсрочки исполнения приговора	126
• Спасибо И. В. Право граждан на объединение в научно-технические кооперативы	129

К СВЕДЕНИЮ ЧИТАТЕЛЕЙ!

В Издательстве при Харьковском государственном университете издательского объединения «Выща школа» в 1989 г. выходят следующие издания:

Монография **В. В. Устименко** «Специальный субъект преступления». 8 л.

На основе анализа уголовного законодательства и судебной практики исследуются понятие специального субъекта, виды (классификация), место специального субъекта в составе преступления и связь с другими его элементами, некоторые вопросы квалификации преступлений со специальным субъектом. Сформулированы рекомендации по правильному применению действующего законодательства и предложения по его дальнейшему совершенствованию.

Для преподавателей, научных и практических работников.

«Комментарий к Закону СССР о государственном предприятии (объединении)» / Рук. авт. кол. *М. И. Бару*. 15 л.

В книге, подготовленной коллективом преподавателей Харьковского юридического института, на основе новейшего советского законодательства разъясняются статьи Закона СССР о государственном предприятии (объединении). Из нее читатель узнает о правовом регулировании многогранных сторон организации и деятельности основного звена единого народнохозяйственного комплекса страны, принципов управления предприятием (объединением) и самоуправления трудового коллектива, вопросов производственной и социальной деятельности предприятия.

Комментарий представляет собой научно-практическое пособие для руководителей предприятий, организаций, работников отделов кадров, профсоюзного актива, органов прокуратуры, юстиции, арбитража, а также преподавателей, аспирантов и студентов юридических и экономических вузов.

Заказы на указанные книги присылать по адресу:
310078 Харьков, ул. Петровского, 6/8. Книжный магазин № 8 «Выща школа».