

**ДОПЛАТЫ ЗА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ МАСТЕРСТВО
НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ И ПОВЫШЕНИЕ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА**

Успешное решение задач десятой пятилетки, обеспечение непрерывного роста социалистической экономики, поиск наиболее эффективных путей достижения высоких конечных результатов общественного производства и качества работы [9], выполнение программы социального развития и повышения уровня жизни народа, намеченной XXV съездом КПСС, постановлениями Пленумов ЦК КПСС и нашедшей отражение в Конституции СССР, неразрывно связаны с дальнейшим совершенствованием системы оплаты труда. На XXV съезде КПСС указывалось, что следует усилить стимулирующую роль зарплаты рабочих и служащих в росте производительности труда, ускорении научно-технического прогресса, повышении качества продукции и снижении ее себестоимости, максимальном использовании интенсивных факторов экономического роста [2, с. 217]. В этом воплотилась ленинская идея о роли распределения при социализме, о том, что «когда речь идет о распределении продовольствия... нужно думать, что это распределение есть метод, орудие, средство для повышения производства» [1, с. 359].

Во исполнение решений XXV съезда партии ЦК КПСС Совет Министров СССР и ВЦСПС приняли совместное постановление, в котором не только повышалась заработная плата ряду категорий рабочих и служащих, но и решались ключевые проблемы развития тарифной системы. Большое внимание уделялось и стимулированию повышения рабочим и служащим своего профессионального мастерства [9], которое не только дает работнику удовлетворение в его деятельности, труде, вызывает чувство гордости своим умением, уважение товарищей, почет [3, с. 31], но и способствует росту эффективности и качества работы.

Действующая тарифная система в целом обеспечивает материальную заинтересованность рабочих и служащих в повышении ими производительности труда, качества продукции, снижении ее себестоимости, укреплении дисциплины. Она достигается увеличением тарифных ставок по мере роста квалификации работника и присвоения ему в установленном порядке соответствующего квалификационного разряда. Вместе с тем не во всех условиях тарифная система является достаточно гибкой. Она устанавливает повышение тарифной ставки лишь при присвоении работнику более высокого разряда квалификации. Однако это может иметь место по прошествии достаточно продолжительного времени работы, а именно: после приобретения таких тех-

нических и экономических знаний, производственного опыта и навыков, необходимых для овладения передовой техникой, научной организацией труда, высокопроизводительными методами выполнения сложных и ответственных работ, которые тарифицируются по более высокому квалификационному разряду [7]. Тем не менее еще не достигнув таких знаний и опыта, которые тарифицируются по более высокому разряду, работник может существенно повысить свое профессиональное мастерство по уже присвоенному ему квалификационному разряду, т. е. совершенствовать трудовые навыки и опыт, сократить затраты рабочего времени на выполнение принятой им на себя работы, улучшить качество ее выполнения. О повышении профессионального мастерства могут свидетельствовать также производство более сложных работ по присвоенному работнику разряду, экономия им сырья, материалов, инструментов, электроэнергии и т. п. Однако тарифная ставка остается неизменной вплоть до присвоения ему очередного тарифно-квалификационного разряда. Сдельщик вследствие указанных выше факторов имеет возможность перевыполнить установленную для него норму труда и тем самым увеличить свою заработную плату. Однако у временно оплачиваемого рабочего оплата труда при таких условиях остается неизменной вплоть до присвоения ему нового разряда квалификации.

Таким образом, наблюдается известное несоответствие между возросшим уровнем профессионального мастерства у временно оплачиваемого работника и оплатой его труда по тарифной ставке присвоенного ему разряда. Тем самым не обеспечивается достаточный и своевременный материальный стимул к дальнейшему совершенствованию им трудовых навыков и опыта, повышению качества работ, выполнению более сложных работ, повышению технологической, трудовой дисциплины и т. д. Это может усугубляться такими обстоятельствами, как несвоевременная сдача квалификационного экзамена, отсутствие на предприятии работы по более высокому тарифно-квалификационному разряду и т. п. Поэтому в последние годы предприятия ищут способы более эффективного использования тарифной системы. Уже имеется опыт целого ряда объединений и предприятий, особенно с массовым поточным производством, высоким уровнем автоматизации и механизации [4, с. 26], в частности Волжского автомобильного завода [8], Калининской и Тираспольской швейных фабрик [6, 1973, № 3, с. 3] и др. Это опыт учета при организации оплаты труда наряду с другими факторами, такими, как условия труда, установление работнику нормированных заданий, снижение им трудоемкости операций, повышение производительности труда и др., прежде всего повышения работником своего профессионального мастерства.

В чем же он состоит? Что означает понятие профессионального мастерства? Какова правовая природа доплат, основание,

условия, размеры, срок и порядок их выплаты?

Профессиональное мастерство — понятие, обладающее признаками лишь одному ему признаками. Оно отличается от других понятий, прежде всего от понятия профессиональной квалификации. Под профессиональным мастерством в пределах имеющейся у работника профессиональной квалификации понимается наличие у него более совершенных трудовых навыков, производственного опыта, умения с меньшими затратами рабочего времени более доброкачественно выполнять порученную ему работу, что позволяет ему в случае необходимости принять на себя выполнение операций или работы смежных профессий. Последнее особенно важно в условиях массового поточного производства, с высоким уровнем его автоматизации и механизации. Приведенный перечень признаков профессионального мастерства не может быть исчерпывающим. К нему можно было бы отнести также производство работником более сложных операций в пределах присвоенного ему разряда квалификации, экономное расходование сырья, материалов, инструментов, электроэнергии и т. д.

Характеризует ли профессиональное мастерство наличие всех этих признаков одновременно или достаточно одного или нескольких из них? Для него характерным может быть один, два или более признаков, в зависимости от условий труда и производства.

Показатели для определения степени профессионального мастерства на разных участках предприятия могут быть различными. Опыт Волжского автомобильного завода, Калининской и Тираспольской швейной фабрик свидетельствует, например, о том, что на поточно-массовом производстве не менее важным условием является освоение рабочим смежных операций. Поэтому критерием профессионального мастерства здесь, кроме всех прочих условий, будет количество освоенных им смежных профессий и качество их выполнения. В решениях XXV съезда КПСС особое внимание уделяется необходимости повышения наряду с эффективностью производства качества продукции. Поэтому требование обеспечения надлежащего качества стало неперенным показателем определения степени профессионального мастерства [5, с. 31—32]. Критерием оценки степени профессионального мастерства вспомогательных рабочих является выполнение помимо основных обязанностей также и дополнительных работ по данной профессии, необходимых для обеспечения всего комплекса работ на обслуживаемом участке.

Степень профессионального мастерства обуславливается не только уровнем совершенства трудовых навыков, качеством работы, сокращением сроков выполнения операций, экономным расходованием материалов, инструментов и т. д., но и освоением смежных профессий. Например, на Калининской и Тираспольской швейных фабриках степень профессионального мас-

терства, а значит, и размер доплат определяются следующим образом. В пошивочных цехах при освоении 40% разных смежных операций размер доплаты составляет 4% межразрядной разницы; 70% всех операций — 8%; 100% смежных операций — 10%; в закройно-подготовительных цехах и экспериментальном цехе при освоении двух, трех, четырех и более смежных профессий доплачивается соответственно 4, 8, 10% межразрядной разницы [6, 1973, № 3, с. 3].

Обычно степень профессионального мастерства определяется один раз в год, не чаще, исходя из того, что именно в течение этого срока у работника могут появиться те или иные признаки профессионального мастерства или более высокая его степень. Полагаем, что это правило не может не иметь исключений и что тот или иной работник, благодаря своей старательности, может достичь такого мастерства и ранее. Следовало бы в соответствующем положении отразить возможность установления работнику той или иной степени профессионального мастерства в порядке исключения и до истечения одного года после определения предыдущей степени профессионального мастерства. Это стимулировало бы проявление работником максимальной старательности, инициативы в порученном ему деле. В отличие от этого степень профессиональной квалификации обычно проявляется в течение более длительного срока и, как правило, после специального обучения.

Практика свидетельствует о том, что признание у работника наличия профессионального мастерства допускается только начиная со второго разряда профессиональной квалификации. Полагаем, что такое ограничение необоснованно, так как любой работник, даже первого разряда, может иметь более совершенные трудовые навыки, доброкачественнее, чем другие работники того же разряда, выполнять работу и т. д., а следовательно, овладеть известной степенью профессионального мастерства.

Профессиональное мастерство — это качество, которого работник достиг в результате своей старательности, внимания, инициативы, заботы при выполнении принятой на себя по договору работы. Ослабление этой старательности, внимания и т. д. может привести к временной или длительной утрате данных качеств. В таком случае его нельзя будет отнести к числу лиц, обладающих профессиональным мастерством.

Профессионального мастерства могут достичь не все рабочие. У каждого из них имеется различные образование, призвание, способности, старательность, внимание, инициатива, опыт, дисциплинированность, стаж работы и т. д. Как показывает практика, таким мастерством обладает лишь около 15% работающих [4, с. 26]. На разных предприятиях этот процент может быть различным. Чтобы необоснованно не завышалось количество лиц, обладающих той или иной степенью профессионального

мастерства, положения обычно ограничивают их число по предприятию, цеху или участку 25%. Во всяком случае граница эта весьма подвижна. Установление степени профессионального мастерства зависит от единоличного усмотрения руководителя процесса труда. Такой порядок, однако, не исключает возможности субъективного подхода. Представляется, что в целях обеспечения большей объективности при решении этого вопроса следовало устанавливать степень профессионального мастерства в коллегиальном порядке. Одним из возможных путей его решения была бы передача соответствующего права квалификационной комиссии, которая бы рассматривала представление руководителя.

Степень профессионального мастерства следует отличать от степени профессиональной квалификации. Последняя означает наличие у работника не только определенного профессионального мастерства, но и таких технических и экономических знаний, методов выполнения более сложных и ответственных работ, которые квалифицируются по более высокому разряду, присваиваемому работнику квалификационной комиссией в предусмотренном законом порядке.

Наличие у работника профессионального мастерства означает появление у него таких профессиональных качеств, которые отсутствовали у него в момент присвоения ему тарифно-квалификационного разряда и которые не были и не могли быть учтены при определении ему тарифной ставки. Более доброкачественное производство работ, сокращение сроков их исполнения, постоянное выполнение смежных операций и т. п., естественно, должно найти отражение в оплате труда. Это и производится путем введения надбавок в виде доплат в процентном отношении к тарифной ставке. Для введения доплат недостаточно лишь достижения работником определенной степени профессионального мастерства. Необходимы еще и известные условия, а именно: выполнение определенной работнику нормы труда и соблюдение трудовой дисциплины. При отсутствии этих условий доплаты за профессиональное мастерство работнику установлены быть не могут. Поскольку профессиональное мастерство — это устойчивое качество работника, то и доплаты носят стабильный характер до тех пор, пока рабочий обладает такими качествами. Если он утратил их, то теряет право на надбавку частично или полностью в зависимости от степени утраты.

Величина надбавки должна соответствовать степени профессионального мастерства. Поскольку эта степень определяется ежегодно, также ежегодно устанавливается и размер надбавки. Опыт названных выше предприятий свидетельствует о том, что для рабочих 2-х — 3-х разрядов надбавка составляет в первый год работы не более 3, во второй — не более 6, в третий — не более 10% тарифной ставки; для рабочих 4-х — 6-х разрядов в первый год работы — не более 4, во второй — 8, в третий —

12% тарифной ставки. Во всех случаях доплата не может превышать разницы между тарифной ставкой более высокого разряда и разряда, присвоенного работнику. Доплаты к тарифным ставкам, а также дальнейшее их повышение до размеров, предусмотренных положением, устанавливаются в размере не более 4% тарифной ставки и не чаще одного раза в год. Эти надбавки не везде назначаются в одинаковом порядке. На одних предприятиях — начальником цеха по представлению мастера, на других — директором предприятий по представлению начальника цеха, согласованного с цеховым комитетом профсоюза после установления ими степени профессионального мастерства рабочего. Если бы эту степень определяла квалификационная комиссия, ее решение означало бы возникновение у работника субъективного права на надбавку. Такое решение вопроса о моменте возникновения субъективного права на надбавку отвечало бы более объективному установлению размера оплаты труда.

Снижение или утрата работником той или иной степени профессионального мастерства (отсутствие или снижение показателей), либо невыполнение установленной для него нормы труда, нарушение им трудовой дисциплины (отсутствие условий), либо то и другое вместе взятое является основанием для уменьшения или лишения работника надбавки. Такое уменьшение или лишение производится под контролем профсоюза — начальником цеха или директором предприятия с согласия ФЗМК.

Источником доплат за профессиональное мастерство является установленный предприятию фонд заработной платы. Быстрейшее освоение проектной трудоемкости продукции, производственной мощности предприятия, ускорение роста производства и производительности труда, качества продукции, привлечение и закрепление кадров — должны стать источником рационального расходования средств по фонду заработной платы и дать средства к выплате надбавок. Тем самым надбавки должны стать одним из стимулов к улучшению всех показателей в работе предприятия.

Поскольку надбавки к тарифным ставкам предполагают совершенствование организации труда и производства, то они вводятся министерствами и ведомствами СССР по согласованию с соответствующими ЦК профсоюзов на предприятиях с массовым поточным производством и высоким уровнем автоматизации. С 1979 г. комплексная система организации производства, труда, управления и заработной платы, элементом которой являются надбавки к тарифным ставкам за профессиональное мастерство, внедряется, в целях накопления опыта, в порядке эксперимента, в базовых производственных объединениях (комбинатах) и на предприятиях промышленности согласно перечню, утвержденному Госкомтруда СССР [6, 1979, № 7, с. 3—4]. Надбавки к тарифным ставкам за профессио-

нальное мастерство — элемент тарифной системы. Поэтому они входят в ту сумму, из которой начисляются все виды гарантийных и иных выплат, предусмотренных действующим законодательством.

Список литературы: 1. Ленин В. И. Речь на III Всероссийском продовольственном совещании 16 июня 1921 г. — Полн. собр. соч., т. 43, с. 350—360. 2. Материалы XXV съезда КПСС. М., Политиздат, 1976, 256 с. 3. Брежнев Л. И. Возрождение. М., Политиздат, 1978. 62 с. 4. Архипов А., Егоров М. Стимулирование высокого качества в отрасли. — Соц. труд, 1976, № 7, с. 21—31. 5. Емельянова Е. Жизненность и действенность системы оплаты труда Волжского автомобильного завода. — Соц. труд, 1977, № 12, с. 27—33. 6. Бюл. Госкомтруда. 7. Бюл. нормативных актов, 1979, № 2, ст. 15. 8. Информ. бюл. ВЦСПС, 1974, № 5, с. 39—42. 9. Правда, 1976, 28 дек.

Т. Н. Губарь, канд. юрид. наук

Харьковский юридический институт

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ЗАКОННОЙ СИЛЫ СУДЕБНОГО РЕШЕНИЯ

Защита нарушенных прав и охраняемых законом интересов граждан и социалистических организаций не ограничивается разрешением спора. Не менее важно исполнить или реализовать решение суда. Именно эти две стороны судебной деятельности составляют его правоохранительную функцию. Если бы исполнение решения не было гарантировано, то вся деятельность суда по рассмотрению и разрешению гражданских дел утратила бы всякий смысл.

Проведению в жизнь судебного решения служит институт его законной силы. В процессуальной литературе этому вопросу уделяется должное внимание, но тем не менее он еще полностью не изучен. Прежде всего нуждается в уточнении само понятие законной силы судебного решения, так как именно здесь существует множество различных суждений. Так, М. Г. Авдюков [1, с. 137] и Д. И. Полумордвинов [2, с. 23] под законной силой судебного решения понимают его правовое действие, К. С. Юдельсон [3, с. 234] и Н. Б. Зейдер [4, с. 113] — обязательность, А. Ф. Клейнман [5, с. 90] — юридическое действие и общеобязательность, М. А. Гурвич [6, с. 199] — неизменяемость. Приведенные определения, как видно, сводятся к правовым последствиям, приобретаемым решением по вступлении в законную силу, что не может не вызвать возражений.

По справедливому замечанию В. М. Семенова, понятие «законная сила судебного решения» имеет самостоятельное определение и не может автоматически заменяться его правовыми последствиями [7, с. 246]. П. В. Логинов к определению законной силы решения подходит с другой позиции. Выражение «решение вступает в законную силу», по его мнению, употребляется условно для обозначения того, что решению придается си-