

хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы: Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 июля 1979 года. — М.: Политиздат, 1979.—64 с. 3. Об улучшении работы по охране правопорядка и усилении борьбы с правонарушениями: Постановление ЦК КПСС. — Коммунист, № 14, 1979, с. 3—6. 4. О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве: Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР, ВЦСПС. — Коммунист, № 2, 1980 г., с. 7—11. 5. Брежнев Л. И. Исторический рубеж на пути к коммунизму. — М.: Политиздат, 1977.—31 с. 6. Сафронов Н. Коллективные формы организации труда: практика и проблемы. — Соц. труд, 1980, № 2, с. 36—48. 7. Орловский Ю. П. Место и роль трудового коллектива в системе трудовых отношений. — Сов. государство и право, 1979, № 4, с. 64—72. 8. Цыпкин Г. А. Договор бригадного подряда в капитальном строительстве. — Сов. государство и право, 1979, № 5, с. 86—90. 9. Шкурко С. Новые формы бригадной организации и стимулирования труда.— Вопр. экономики, 1980, № 10, с. 26—36. 10. Бюл. Госкомтруда, 1967, № 4. 11. Экон. газета, 1980, № 19.

Поступила в редколлегию 28.02.81

**М. И. Бару, д-р юрид. наук,
А. И. Процевский, д-р юрид. наук**

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАВОВЫХ ФОРМ СТИМУЛИРОВАНИЯ ВЫСОКОПРОИЗВОДИТЕЛЬНОГО ТРУДА

Одним из направлений решения задач экономического и социального развития страны на 1981—1985 гг. и на период до 1990 г. является повышение действенности системы материального и морального поощрения труда. Речь идет об эффективном использовании социальных факторов роста экономики, оптимальном сочетании материальных и моральных стимулов к труду и усилении их воздействия на развитие производства и достижение высоких конечных результатов.

Чтобы обеспечить достижение поставленных целей, необходимо усилить зависимость размеров заработной платы и премий каждого работника от его личного трудового вклада и конечных результатов работы коллектива, повысить стимулирующую роль оплаты труда в подъеме его производительности, в улучшении качества продукции и экономии всех видов ресурсов. Совершенствование тарифной системы и нормирование труда в современных условиях связано с внедрением бригадной формы организации и оплаты труда, которая способствует усилению материальной заинтересованности рабочих в улучшении количественных и качественных результатов труда всего коллектива; обеспечению высокой производительности труда; быстрейшему освоению смежных профессий; развитию творческой инициативы и совершенствованию профессиональных навыков в снижении затрат труда на производство продукции и т. д.

Эффективность применения бригадной оплаты труда во многом зависит от правильного выбора показателей оплаты, которые должны отражать затраты труда и обеспечивать наглядную связь результатов коллективной работы с заработком каждого. Чаще всего применяются натуральные показатели: тонны, кубометры, штуки, метры и т. д. Реже — нормативная трудоемкость, норма-часы, себестоимость продукции и т. д. Важно, чтобы по-

казатели непосредственно отражали затраты труда рабочих данной бригады, участка.

При бригадной оплате труда начисление и распределение общего заработка и премии имеет свои особенности. Так, учет произведенной продукции ведется в едином бригадном наряде, а порядок начисления заработной платы и премии бригады зависит от характера применяемых расценок: индивидуальных или коллективных. Поэтому при бригадной оплате труда значение показателей возрастает.

В общий заработок бригады, подлежащий распределению, включаются: сдельная заработная плата за изготовленную продукцию; премии за выполнение и перевыполнение производственных заданий; сумма тарифных ставок вспомогательных рабочих и их приработок; сумма тарифных ставок рабочих, предусмотренных по штату, но фактически отсутствующих.

Метод распределения общего заработка устанавливается самой бригадой (не менее 3/4 ее состава) в зависимости от способа учета произведенной продукции. Распределение может производиться: с учетом присвоенных рабочим тарифных разрядов и отработанного времени; коэффициентов трудового участия и тарифного заработка за отработанное время; присвоенных рабочим «условных» разрядов и отработанного времени; балльной оценки и отработанного времени; только отработанного времени. Однако во всех случаях кроме объективных данных (разряд рабочего, условия труда, количество отработанного времени и т. д.) учитывается степень участия работника в достижении общих результатов. Более правильная оплата труда в бригадах достигается при ежедневном учете произведенной бригадой продукции, в результате чего заработок каждого рабочего определяется не по усредненной за месяц выработке бригады, а по фактическому выпуску продукции, в производстве которой он принимал участие.

Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 16 января 1979 г. «Об утверждении Временных рекомендаций по развитию бригадных форм организации и оплаты труда рабочих на предприятиях машиностроения и металлообработки» [9, с. 6] предусмотрено, что при распределении причитающейся бригаде общей суммы премии из фонда заработной платы с применением коэффициента трудового участия (КТУ) размер премии отдельным членам бригады, которым повышены КТУ, может превышать максимальный ее размер, установленный для данного предприятия (без увеличения суммы премии в целом по бригаде).

КТУ представляют собой обобщенную количественную оценку трудового вклада каждого рабочего бригады в зависимости от индивидуальной производительности труда и качества работы, фактического совмещения профессий, выполнения более сложных работ, увеличения зон обслуживания и подмены отсут-

вующего рабочего, помощи в работе другим членам бригады, соблюдения трудовой и производственной дисциплины.

С учетом КТУ могут распределяться: сдельный приработок, премия, экономия по фонду заработной платы, полученная в результате высвобождения персонала и неиспользованная на доплаты за совмещение профессий, экономия, полученная от расширения зон обслуживания и увеличения объемов выполняемых работ.

На каждом предприятии, где решено распределение бригадного заработка производить с применением КТУ, должно быть разработано специальное положение, определяющее участки производства, бригады, где могут использоваться КТУ; критерии оценки достижений (или упущений) в работе отдельных членов бригад; права и обязанности бригадиров, советов бригад, мастеров в распределении бригадного заработка.

Требуется совершенствования системы оплаты труда и материального поощрения различных категорий рабочих и служащих с учетом сложности и ответственности выполняемых работ, условий и интенсивности труда, конкретного вклада каждого в достигнутые результаты.

В этой связи заслуживает рассмотрения система оплаты труда, которая применяется на Волжском автомобильном заводе. Особенность ее состоит в том, что значительный удельный вес в заработке рабочего (50 — 60%) здесь составляет оплата по тарифу и доплата за профессиональное мастерство. Это постоянная часть оплаты. Она начисляется пропорционально фактически отработанному времени по разряду, присвоенному рабочему, а не по разряду выполняемой работы. Остальная (переменная) часть заработка, зависит от количественных и качественных результатов труда бригады, начисляется, как правило, всем ее членам в одинаковых процентах к индивидуальному заработку.

Таким образом, для оплаты труда рабочих на заводе применяется единая система заработной платы, которая базируется на технически обоснованных нормах труда. Заработная плата рабочего складывается из почасовой оплаты в зависимости от его квалификационного разряда, профессионального мастерства и условий труда, а также из оплаты по результатам работы бригады в целом за выполнение нормированных заданий и снижение трудоемкости продукции или повышение производительности труда. Доплаты за профессиональное мастерство устанавливаются рабочим основного и вспомогательного производств, имеющим квалификационный разряд не ниже второго (в процентах к тарифной ставке присвоенного разряда). Размеры доплат определяются в пределах межразрядной разницы с применением двух или трех ступеней.

Квалифицированным рабочим, занятым на особо ответственных работах, максимальные размеры доплат за профессиональное мастерство могут быть увеличены: рабочим IV разряда до 16, V разряда — до 20 и VI разряда — до 24% тарифной ставки.

Доплаты к тарифным ставкам устанавливаются также в зависимости от условий труда и дифференцируются по 3 — 6 группам в пределах действующих в отрасли различий в уровне ставок рабочих, занятых на работах с нормальными, тяжелыми (особо тяжелыми) и вредными условиями труда. Количество групп, по которым устанавливаются доплаты за условия труда, размеры этих доплат, а также примерные перечни работ по группам утверждаются предприятиями по согласованию с министерством (ведомством). Дифференциация уровня зарплаты в зависимости от различий в условиях труда осу-

ществляется путем установления для каждого рабочего места доплат в размере 4, 8, 12, 17 и 27% к тарифной ставке. Этот элемент активно выступает в качестве объективного контролера за состоянием условий труда.

Дополнительная оплата в размере до 40% заработка (включающего оплату по тарифным ставкам, доплаты за профессиональное мастерство и условия труда) вводится за выполнение нормированных заданий. За перевыполнение нормированных заданий бригадой с численностью работающих меньше расчетной размер дополнительной оплаты увеличивается на один процент за каждый процент перевыполнения, но не свыше 10%. При установлении в отдельных случаях повышенных нормированных заданий максимальный размер дополнительной оплаты может быть увеличен до 50%. В случае выполнения нормированных заданий ниже чем на 100%, но не менее чем на 80%, дополнительная оплата производится в пониженных размерах. При выполнении заданий ниже чем на 80% дополнительная оплата не производится.

Премиирование рабочих в размере до 20% тарифной ставки или оклада (включая доплаты за профессиональное мастерство и условия труда) допускается за выполнение заданий по снижению трудоемкости продукции при условии качественных показателей работы.

Главным критерием распределения при социализме может быть только труд — его количество и качество. Совершенствование распределения — мощный источник повышения народного благосостояния. Для того, чтобы лучше жить, нужно больше и лучше работать [1, с. 59]. В связи с этим следует разработать систему роста заработной платы на основе повышения квалификации, совмещения профессий, расширения зон обслуживания и достижения высоких трудовых результатов меньшим количеством рабочих.

В 1967 г. в Щекинском объединении «Азот» Тульской области начался экономический эксперимент, впоследствии одобренный ЦК КПСС. Его суть заключается во внедрении эффективных стимулов роста производительности труда при одновременном сокращении численности персонала. Эффективность щекинского метода общепризнана. Однако используют этот метод лишь немногим более 1500 предприятий, еще около 8000 применяют отдельные его элементы [6].

Щекинский метод требует комплексной разработки мероприятий, в том числе установления надбавок за совмещение профессий и расширение зон обслуживания. В целях повышения заинтересованности трудовых коллективов в ускорении роста производительности труда и сокращении численности персонала производственным объединениям (предприятиям) предоставлено право выплачивать за счет экономии по фонду заработной платы, полученной против установленного норматива или планового фонда заработной платы, надбавки к тарифным ставкам и окладам: рабочим за совмещение профессий и выполнение установленного объема работ меньшей численностью работников — в размере до 50% ставки (оклада).

Особое значение для стимулирования результатов высокопроизводительного труда имеют доплаты и надбавки за непрерывный трудовой стаж, за инициативу и творчество, а также районные коэффициенты. В целях поощрения инициативы ра-

бочих по внедрению технических обоснований норм труда и своевременному их пересмотру предусмотрены выплаты единовременного вознаграждения. А с учетом результатов труда и продолжительности непрерывного стажа работы устанавливается вознаграждение по итогам годовой работы.

В Отчетном докладе ЦК КПСС XXVI съезду партии Л. И. Брежнев отметил: «Мы располагаем большими материальными и духовными возможностями для все более полного развития личности и будем наращивать их впредь» [1, с. 63]. И в соответствии с этим в основных направлениях экономического и социального развития СССР на одиннадцатую пятилетку ставится задача дальнейшего совершенствования и повышения действительности не только материальных, но и моральных стимулов к труду.

Новое отношение к труду формируется на основе принципов коммунистической морали. Исчерпывающая характеристика этих принципов дана в речи Л. И. Брежнева на XVII съезде ВЛКСМ. «Мораль, которой мы руководствуемся, — сплав беззаветной преданности идеалам коммунизма и непримиримости к нарушениям общественного долга.

Наша коммунистическая мораль по праву наследует и развивает гуманистические нормы нравственности, выработанные человечеством. Трудолюбие, честность, скромность, чувство собственного достоинства, товарищество, взаимное уважение — все это неотъемлемые черты морального облика советского человека» [3, с. 49]. Названные свойства проявляются прежде всего в процессе труда, что и определяет значение моральных стимулов. Моральная сторона труда подчеркнута в Конституции СССР, признавшей труд не только обязанностью, но и делом чести (ст. 60). В труде проявляется уровень сознания человека, его талант, преданность делу строительства коммунизма. Труд, указывал А. С. Макаренко, «...это очень сложный комплекс и физических, и интеллектуальных переживаний, а в последнем итоге — это переживание полноценности жизни, это ощущение человеческого достоинства» [5, с. 125]. И это внутреннее состояние социалистических тружеников — огромная побудительная сила, способствующая превращению труда в первую жизненную потребность. Даже в том случае, когда граждане имеют юридическую и фактическую возможность не трудиться, они успешно продолжают работать. Это имеет определенное народнохозяйственное значение, на что указал Л. И. Брежнев в Отчетном докладе ЦК КПСС XXVI съезду партии. При опросе пенсионеров, вернувшихся к труду, многие из них заявили, что стремятся быть в коллективе, сохранить активность и социальный престиж. Иными словами, решающим в данном случае является моральный, а не материальный стимул. «Большое заблуждение, — писал Л. И. Брежнев, — полагать, будто лишь материальные стимулы нужны человеку. Нет, советскому человеку мно-

гое нужно — сознание своей причастности к большому делу, стремление выразить себя в труде, гордость своим мастерством, уважение товарищей, почет» [2, с. 31].

Именно моральный стимул лежит в основе высоких показателей в социалистическом соревновании, выдвижения встречных планов и т. п. Движение за коммунистическое отношение к труду, охватившее миллионы тружеников, является ярким проявлением действия морального стимула. В этой связи приведем текст клятвы, которую дает молодежь под знаменем завода, в торжественной обстановке на Днепропетровском трубопрокатном заводе: «Я, молодой рабочий Днепропетровского ордена Ленина трубопрокатного завода им. В. И. Ленина, в знаменательный для меня день посвящения в рабочие, перед лицом своих старших товарищей клянусь всегда быть достойным высокого звания рабочего, свято беречь революционные, боевые и трудовые традиции завода, своей дисциплиной и творческим трудом быть примером для остальных, стать кадровым рабочим и непрерывно совершенствовать свое мастерство, добиться звания «Мастера золотые руки».

Важно отметить, что в клятве молодые рабочие ориентируются именно на моральный стимул в работе, на получение в результате добросовестного творческого труда звания «Мастер золотые руки». Новая «Инструкция о трудовых книжках рабочих и служащих», принятая Постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС 6 сентября 1973 г. и введенная в действие 1 января 1975 г. [7, ст. 115], предусматривает, что вручение трудовой книжки впервые поступающим на работу производится в торжественной форме. Следовательно, это явление, возникшее как моральное правило, стало правовым, установленным подзаконным актом. Тесная связь права с моральными стимулами выражается в ряде моментов: правовая охрана чести и достоинства работников, поощрения в труде и т. д. Мы не можем согласиться с авторами специального исследования о чести и достоинстве; которые утверждают, что «От порочащих высказываний не страдает ни ценность индивида как человека, ни значимость его личности, равно как и сознание чувства чести, хотя, конечно, они возмущают это чувство, вызывают у человека отрицательные эмоции, моральные страдания» [4, с. 29]. Наше право (гражданское, трудовое, уголовное) не только осуждает распространение порочащих работника сведений, но и предусматривает применение мер принуждения для восстановления его чести и достоинства, а также санкций к лицам, виновным в распространении таких сведений. Это особенно важно подчеркнуть в отношении охраны трудовой чести, поскольку, как записано в Конституции СССР (ст. 14), общественно-полезный труд и его результаты определяют положение человека в обществе. Разумеется, распространение порочащих сведений

о работнике, если они не соответствуют действительности, умаляют ценность работника как индивида. Право призвано защитить и восстановить его моральные интересы. Оно выполняет не только охранительную функцию. Моральные стимулы, в основе которых лежат принципы коммунистической морали, испытывают правовое воздействие в смысле регулятивном. Так, публичное признание заслуг работника, подтверждающих его трудовую репутацию и престиж, подробно регулируется действующим правом. Речь идет прежде всего о мерах поощрительного, предоставительного характера, входящих как составная часть в субъективные права трудящихся.

Поощрение — результат выполненной администрацией (по согласованию или совместно с профсоюзом) обязанности дать моральную оценку отношения к труду со стороны работника, который тем самым реализует свое субъективное право на поощрение. Важно подчеркнуть, что, хотя виды поощрений предусмотрены в действующем законодательстве (ст. 143 КЗоТ УССР и соответствующие статьи КЗоТ других союзных республик), однако перечень поощрений не является исчерпывающим в отличие от перечня взысканий (ст. 147 КЗоТ УССР и соответствующие статьи КЗоТ других союзных республик). Администрация не вправе применять взыскания, не предусмотренные законом. Между тем, в отношении определения мер поощрения закон гласит, что правила внутреннего трудового распорядка и уставами о дисциплине могут быть предусмотрены также поощрения, не указанные в законодательстве. Поощрительная практика широко пользуется этим положением. Получило большое распространение присвоение званий «Мастер золотые руки», «Лучшие по профессии», «Победитель социалистического соревнования» и др. Однако следует отметить, что иногда поощрения превращаются в простую формальность. Зачастую отсутствует контроль общественности, хотя закон предусматривает, что поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с фабричным, заводским или местным комитетом профсоюза. Следовательно, поощрение, это не только государственное, но и общественное признание трудовых заслуг работника.

Дальнейшее совершенствование моральных стимулов требует конкретизации показателей. Если материальные стимулы имеют четко определенные показатели (количество и качество произведенной продукции, экономия и т. п.), то для моральных стимулов точных показателей не установлено. Здесь действуют главным образом оценочные критерии (высокопроизводительный труд, добросовестный труд и т. д.). Одним из конкретных показателей может быть непрерывный стаж работы на определенном участке коммунистического строительства. Этому моменту придается большое значение в постановлении ЦК КПСС и СМ СССР «О дальнейшем укреплении

Трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве», принятом 13 декабря 1979 г. [8, ст. 17]. В статусе ордена Трудовой Славы в качестве основания для награждения предусмотрено такое условие, как долговременный труд на одном предприятии. В лесной промышленности работники награждаются нагрудными знаками за 10-, 20-, 30-летнюю службу и т. д. Таким образом, ряд поощрений имеет точный показатель, в виде стажа непрерывной работы. Его применение играет большую роль в стабилизации кадров на предприятии. Эту практику следует распространять шире в свете решений XXVI съезда КПСС.

Наконец, требует урегулирования вопрос о защите таких моральных ценностей, как трудовая честь, право на поощрение и др. Полагаем, что, если речь идет об ущемлении или нарушении трудовой чести, возможна исковая защита, применяя субсидиарно ст. 7 ГК УССР. Однако исковая защита не является единственной формой защиты трудовых прав. Большое значение имеет право гражданина на жалобу. В частности, в случаях отступления или нарушения правил о поощрениях, полагаем, защита субъективного права возможна путем обращения с жалобой в государственные органы и общественные организации. Правовые средства защиты должны действовать так же эффективно, как и средства защиты материальных стимулов. И это будет соответствовать общей линии XXVI съезда КПСС, направленной на совершенствование материальных и моральных стимулов.

Список литературы: 1. Материалы XXVI съезда КПСС. — М.: Политиздат, 1981. — 223 с. 2. Брежнев Л. И. Возрождение. — В кн.: Ленинским курсом, т. 7. М.: Политиздат, 1979, с. 58—115. 3. Брежнев Л. И. Ленинским курсом, т. 5. — М.: Политиздат, 1976. — 590 с. 4. Белявский А. В., Придворов Н. А. Охрана чести и достоинства личности. — М.: Изд-во юрид. литературы, 1971. 5. Макаренко А. С. Соч., т. I. — М.: Изд-во АПН СССР, 1957. 6. Правда, 1980, 17 ноября. 7. СП СССР, 1973, № 21. 8. СП СССР, 1980, № 3. 9. Бюллетень Госкомтруда СССР, 1979, № 5.

Поступила в редколлегию 13.03.81

В. С. Остапчук

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ МЕСТНЫХ СОВЕТОВ НАРОДНЫХ ДЕПУТАТОВ С ПРОФСОЮЗНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ

Конституция СССР рассматривает трудовые коллективы как один из важнейших компонентов политической системы советского общества. «В трудовом коллективе, в работе его партийной, профсоюзной, комсомольской организации, — подчеркивал Л. И. Брежнев, — отражается вся жизнь общества — и экономическая, и политическая, и духовная. По сути дела, это —