

34
1
ТАРТУСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Х. А. СИЙГУР

**СПЕЦИАЛЬНЫЕ ВИДЫ ОПЛАТЫ ТРУДА
ПО СОВЕТСКОМУ ТРУДОВОМУ ПРАВУ**

Автореферат диссертации на соискание
ученой степени кандидата юридических наук

ТАРТУ 1961

Х. А. СИЙГУР

**СПЕЦИАЛЬНЫЕ ВИДЫ ОПЛАТЫ ТРУДА
ПО СОВЕТСКОМУ ТРУДОВОМУ ПРАВУ**

Автореферат диссертации на соискание
ученой степени кандидата юридических наук

ТАРТУ 1961

В своих решениях XX и XXI съезды КПСС формулировали задачи, стоящие перед советским народом и государством в период развернутого строительства коммунистического общества.

Основной задачей этого периода является создание материально-технической базы коммунистического общества.

Среди условий, способствующих успешному решению этой задачи, одним из важных условий является учет принципа личной материальной заинтересованности трудящихся в результатах выполняемой ими работы. Одним из способов осуществления принципа материальной заинтересованности в отношении рабочих и служащих является правильное регулирование их заработной платы.

Основной формой правового регулирования заработной платы рабочих и служащих является установление государством тарифных ставок и должностных окладов. Тарифные ставки и оклады устанавливаются с таким расчетом, что работники в течение своего нормального рабочего дня выполняют трудовые задания в рамках своей трудовой функции в нормальных для данной работы условиях. Но в силу потребности самого предприятия и всего народного хозяйства в некоторых случаях работнику приходится выполнять задания, не входящие в его трудовую функцию, а также работать в условиях, отклоняющихся от нормальных условий. Вознаграждение рабочих и служащих в таких случаях регулируется законодательством особо.

Настоящая диссертация посвящена изучению вопросов вознаграждения рабочих и служащих в случаях, когда условия работы отклоняются от нормальных в широком смысле этого слова. В диссертации рассматриваются: вознаграждение рабочих и служащих, обучающихся профессии или повышающих свою квалификацию в процессе труда, вознаграждение работников-инструкторов за обучение работников или за повышение их квалификации, оплата труда при многостаночном обслуживании и при совмещении профессий; вознаграждение рабочих и служащих при представлении изобретательского или рационализаторского предложения и при содействии их внедрению, дополнительное вознаграждение рабочих и служащих при командировании их на монтажные и наладочные работы; оплата труда при сокращенном рабочем дне, при работе в ненормальных условиях, оплата труда

вается мнения, что целесообразнее определить в соглашении ставки вознаграждения твердой суммой, но если это не сделано и имеется только ссылка на законодательный акт, то следует выплачивать работнику вознаграждение по максимальным ставкам.

По действующему законодательству выплата работнику-инструктору вознаграждения за обучение ученика или за повышение квалификации работника предусмотрена после успешного прохождения учеником (повышающим квалификацию) предусмотренных программой испытаний. В диссертации выражается мнение, что работнику-инструктору надо выплатить вознаграждение и в том случае, если ученик (повышающий квалификацию) не сдал успешно квалификационных испытаний, но установлено, что работник-инструктор не виновен в этом. Работника-инструктора можно считать виновным в несдаче учеником (повышающим квалификацию) квалификационных испытаний только в том случае, если ему во время обучения были сделаны замечания о качестве обучения.

В тех случаях, когда ученик (повышающий квалификацию) уходит от инструктора преждевременно без сдачи квалификационных испытаний или первоначальный инструктор заменяется другим инструктором, работнику-инструктору следует выплачивать вознаграждение пропорционально проведенной учебе, если работник-инструктор не виновен в преждевременном уходе ученика (повышающего квалификацию) или в замене его другим работником-инструктором.

В случаях, когда ученик (повышающий квалификацию) не сдает в предусмотренный срок квалификационных испытаний и администрация продлевает срок обучения, по нашему мнению следовало бы за не предусмотренное в программе время обучения платить работнику-инструктору дополнительное вознаграждение, если несдача квалификационных испытаний в срок не была обусловлена виной инструктора. Если продление срока обучения обусловлено виной инструктора и в конце продленного срока ученик (повышающий квалификацию) сдаст успешно квалификационные испытания, то работнику-инструктору следует выплатить вознаграждение только за время обучения, предусмотренное в программе.

Если ученик (повышающий квалификацию) сдает квалификационные испытания раньше установленного срока, то для повышения материальной заинтересованности инструктора в быстрой и качественной подготовке ученика (повышающего квалификацию) следует по нашему мнению выплачивать вознаграждение за все время обучения, предусмотренное программой.

В главе рассматривается вознаграждение работников-инструкторов в случаях, если число обучающихся увеличивается или уменьшается во время обучения. Диссертант становится на точку зрения, что в этих случаях не следует изменять ставку воз-

награждения за обучение одного ученика (повышающего квалификацию).

В конце главы кратко рассматривается вознаграждение работников за проведение теоретических занятий и за проведение обучения учеников средней школы.

III ГЛАВА посвящена изучению оплаты труда при многостаночном обслуживании или при совмещении профессий.

В первом параграфе изучается оплата труда при многостаночном обслуживании.

Работник может работать на нескольких станках либо в обязательном, либо в добровольном порядке. В первом случае уже сама норма обслуживания предусматривает обслуживание нескольких станков. Во втором случае работник обслуживает станки сверх нормы обслуживания либо в результате лучшей организации своей работы, применяя передовой опыт, либо в результате внедрения своего изобретения или рационализаторского предложения.

Переход на многостаночное обслуживание сверх нормы обслуживания может происходить только по соглашению между работником и администрацией при условии, что многостаночное обслуживание является экономически эффективным.

Работники, обслуживающие несколько станков в рамках нормы обслуживания, оплачиваются по сдельным расценкам, определяемым делением тарифной ставки работника на число обслуживаемых станков и полученного результата на норму выработки, определенную для каждого станка.

Работники, переходящие на многостаночное обслуживание в связи с лучшей организацией своей работы посредством применения передового опыта, оплачиваются на основе «Положения об оплате труда рабочих при многостаночном обслуживании на промышленных предприятиях (за исключением предприятий текстильной и полиграфической промышленности)». Многостаночникам устанавливаются пропорционально перевыполнению нормы обслуживания повышенные тарифные ставки. Коэффициент повышения тарифной ставки многостаночника определяется в каждом конкретном случае соглашением между администрацией и ФЗМК. Диссертант становится на точку зрения, что эти повышенные ставки должны быть основой вознаграждения многостаночников во всех случаях, если заработную плату многостаночнику исчисляют, исходя из тарифной ставки.

Для работников-многостаночников, перевыполняющих норму обслуживания в результате внедрения своего изобретения или рационализаторского предложения, следует, исходя из ст. 22 «Инструкции о вознаграждении за открытия, изобретения и рационализаторские предложения», утвержденной постановлением Совета Министров СССР от 24 апреля 1959 г., сохранять бывшие сдельные расценки в течение шести месяцев, считая со дня внедрения предложения. Следовательно, многостаночнику-сдельщику

в этот период выплачивается разница между заработной платой по новым и по старым сдельным расценкам; многостаночнику-повременщику тарифная ставка повышается на один процент за каждый процент перевыполнения нормы обслуживания.

Во втором параграфе анализируется оплата труда рабочих при совмещении профессий.

Под совмещением профессий понимаются случаи, когда рабочий на том же предприятии в течение своего рабочего дня выполняет трудовые задания, требующие различной специальности. Анализируются отличия совмещения профессий от случаев, когда для выполнения трудовых заданий от работника требуется дополнительные специальные знания, от работы по профессиям широкого профиля и от выполнения работ разных разрядов в пределах одной профессии.

Совмещение профессий может происходить только по соглашению между администрацией и рабочим.

Оплата труда при совмещении профессий не нашла до сих пор единого правового регулирования. На практике сдельщику оплачивается каждая операция работы по сдельным расценкам. Тарифной ставкой такого работника считается либо тарифная ставка профессии, которую работник сам считает основной, либо, исходя из ст. 62 КЗоТ, действующей на территории Эстонской ССР, тарифная ставка вышеоплачиваемой профессии.

При совмещении сдельщиком профессии, по которой он оплачивается повременно, ему доплачивается вознаграждение либо повременно за время, затраченное на выполнение этих работ, либо 25—50% тарифной ставки работника, освободившегося в результате совмещения профессий, либо определенный процент тарифной ставки самого рабочего, совмещающего профессию.

Диссертант выражает мнение, что оплату труда в вышеуказанном случае целесообразно регулировать следующим образом: если в результате совмещения профессий работник не освобождается, то совмещающему профессий следует платить определенный процент его тарифной ставки, учитывая время, которое требуется для выполнения этих заданий; если в результате совмещения профессий освобождается работник, то совмещающему следует платить 25—50% тарифной ставки освободившегося работника.

При совмещении профессий повременщиком оплату труда на практике связывают с тем, по чьей инициативе произошло совмещение профессий.

При совмещении профессий по инициативе администрации в случаях, когда тарифная ставка по совмещаемой профессии не превышает тарифной ставки по основной профессии, работнику никакой доплаты не производится на основании того соображения, что у него нет полной нагрузки по основной профессии и что по инициативе администрации происходит уплотнение рабочего дня. Если тарифная ставка по совмещаемой профессии выше

тарифной ставки по основной профессии, то работник оплачивается по этой тарифной ставке.

При совмещении профессий по инициативе работника, когда в результате этого освобождается другой работник, совмещающему профессии оплачивается 25—50% тарифной ставки освободившегося работника.

Законодательством не определен период доплаты работнику за совмещаемую профессию. Диссертант выражает мнение, что сдельщикам надо доплачивать до учтения выполнения задания по совмещаемой профессии при установлении норм выработки или сдельных расценок; повременщикам — до 3 месяцев, т. е. за такой же период, который предусмотрен (максимально) для освоения нового производства. Диссертант выражает мнение, что доплата при совмещении профессий имеет прежде всего поощрительный характер и что, не ограничивая срока ее выплаты, мы ограничили бы для администрации возможность лучше организовать производство.

Выдвигается предложение выработать законодательный акт для единого регулирования совмещения профессий, чтобы поощрять движение за совмещение профессий, а также установление и применение профессий широкого профиля.

В IV ГЛАВЕ исследуется вознаграждение рабочих и служащих за представленные ими изобретения или рационализаторские предложения и за содействие их внедрению.

Вознаграждение рабочих и служащих за представляемые изобретения или рационализаторские предложения подлежит регулированию нормами советского трудового права только в части, связанной с сохранением сдельных расценок за авторами предложений и работниками, активно содействующими внедрению таких предложений.

Диссертант выражает мнение, что в соответствии со ст. 22 «Инструкции о вознаграждении за открытия, изобретения и рационализаторские предложения», утвержденной постановлением Совета Министров СССР от 24 апреля 1959 г., сроки сохранения бывших сдельных расценок считаются со дня, когда в результате внедрения изобретения или рационализаторского предложения оказалось возможным изменение нормы выработки и сдельных расценок.

Работниками, оказавшими помощь изобретателю или рационализатору во внедрении изобретения или рационализаторского предложения, надо считать всех работников, направленных администрацией на эти работы либо в рамках их трудовой функции, либо в порядке временного перевода, либо на основе специального соглашения.

В период сохранения прежних сдельных расценок может происходить дополнительное изменение норм выработки и сдельных расценок либо вследствие того, что установленные нормы выработки и сдельные расценки оказались необоснованными, либо в

результате внедрения дополнительных технических или организационных мероприятий, обуславливающих повышение производительности труда.

В первом случае изменения в вознаграждении изобретателя, рационализатора или работника, помогавшего им во внедрении изобретения или рационализаторского предложения, не происходит, и им выплачивается разница между сохраненными у них сдельными расценками и новыми исправленными расценками. Во втором случае сохранение сдельных расценок, действовавших до внедрения изобретения или рационализаторского предложения, не было бы правильным, ибо дополнительное повышение производительности труда не произошло от внедрения изобретения или рационализаторского предложения данных авторов. В таком случае изобретателю или рационализатору и их помощникам по внедрению изобретения или рационализаторского предложения надо доплачивать только разницу между сдельными расценками, действовавшими до внедрения предложения, и сдельными расценками, установленными после внедрения изобретения или рационализаторского предложения, доплачивая эту разницу по сдельным расценкам, установленным в результате внедрения дополнительных технических или организационных мероприятий.

При представлении изобретателем или рационализатором нового предложения в период сохранения бывших сдельных расценок, ему следует сохранить прежние сдельные расценки до шести месяцев со дня изменения первоначальных расценок. По истечении этого срока надо в продолжение шести месяцев со дня изменения сдельных расценок в результате второго предложения доплачивать изобретателю или рационализатору разницу между сдельными расценками, установленными в результате внедрения первого предложения, и расценками, установленными в результате внедрения второго предложения.

По действующему законодательству изобретателям и рационализаторам сохраняются бывшие сдельные расценки и в случае перевода их на ту работу, где в результате внедрения их предложений изменились сдельные расценки. Диссертант выражает мнение, что срок сохранения сдельных расценок в этих случаях считается со дня изменения расценок, а не со дня перевода этих работников. Выдвигается предложение сохранить в течение трех месяцев прежние сдельные расценки работникам, оказавшим помощь во внедрении изобретения или рационализаторского предложения при переводе их на эти работы.

В работе подчеркивается, что изобретателям, рационализаторам и работникам, оказавшим помощь во внедрении изобретения или рационализаторского предложения, сохраняются только прежние тарифные ставки, но не сохраняются прежние нормы выработки.

В этой главе рассматриваются и вопросы участия рационали-

заторов и изобретателей во внедрении своего изобретения или рационализаторского предложения, а также выплачивание им вознаграждения в этих случаях. Если автор принимает участие во внедрении своего изобретения или рационализаторского предложения во внеурочное время, то вознаграждение определяется соглашением между работником и администрацией. При участии во внедрении своего изобретения или рационализаторского предложения в урочное время работнику гарантируется получение по меньшей мере его средней заработной платы.

В V ГЛАВЕ рассматриваются вопросы, связанные с выплатой надбавок рабочим и служащим, командированным в другую местность на монтажные и наладочные работы.

В связи с большим объемом монтажных и наладочных работ, требующих высококвалифицированной специальной рабочей силы, действующее законодательство разрешает командировать на эти работы сроком от двух месяцев до одного года определенные категории работников, если выполнение этих работ предусмотрено планом в течение не более одного года.

В соответствии с постановлением Совета Министров СССР от 20 апреля 1959 г. работникам, командированным на монтажные и наладочные работы сроком от двух месяцев до одного года, взамен суточных выплачиваются надбавки к заработной плате в размере 50% тарифной ставки командированного работника, но не более 2,60 руб. или в местностях, предусмотренных в законе, 3,50 руб. за день командировки. Надбавки к заработной плате исчисляются из месячной тарифной ставки (оклада) работника по месту постоянной работы. Рассматривается вычисление надбавок командированным за неполный месяц и в тех случаях, если работник по постоянной работе имеет почасовую или поденную тарифную ставку. Диссертант выражает мнение, что с момента изменения тарифной ставки по постоянной работе надо корректировать и выплачиваемые командированным работникам надбавки.

Рассматривается выплата надбавок командированным работникам в случаях, если работник был командирован на монтажные и наладочные работы сроком более двух месяцев, но был отозван раньше исполнения двух месяцев и если работник был командирован на эти работы сроком до двух месяцев и эта командировка была продлена до одного года.

По действующему законодательству, по истечении одного года со дня командирования работник должен быть переведен обратно на свое постоянное место работы или его надо перевести на постоянную работу в другую местность с выплатой соответствующих компенсаций. Диссертант выражает мнение, что если администрация не перевела работника до истечения годовичного срока на постоянную работу в другую местность или обратно на свою постоянную работу, то работник имеет право требовать

надбавок и квартирных за все время фактического пребывания на монтажных и наладочных работах.

Рассматриваются вопросы выплаты надбавок и квартирных командированным работникам за дни нетрудоспособности, за время отпуска по беременности и родам и в других случаях.

По действующему законодательству размер квартирных за сутки ограничен. В диссертации выражается мнение, что администрация должна помогать работнику найти квартиру за соответствующую плату. Делается предложение разрешить выплачивать работникам квартирные в соответствии с фактическими расходами в тех случаях, когда невозможно нанять помещение за плату, которая предусмотрена в законодательстве как максимальная.

Командированные на монтажные и наладочные работы получают заработную плату и все компенсации (надбавки, квартирные) от той организации, в план которой входят эти работы. Следовательно, если работник командирован на работы, входящие в план другой организации, то при спорах о заработной плате или о компенсациях работник должен обратиться к этой организации.

VI ГЛАВА посвящена изучению вознаграждения рабочих и служащих при сокращенном рабочем дне.

В интересах охраны здоровья трудящихся установлен сокращенный рабочий день для рабочих и служащих, работающих во вредных для здоровья условиях, для некоторых категорий работников умственного труда, несовершеннолетних работников и работников, обучающихся в вечерних или заочных учебных заведениях без отрыва от производства.

В диссертации анализируется вознаграждение рабочих и служащих во всех указанных случаях сокращения рабочего дня. Диссертант придерживается мнения, что существующий порядок вознаграждения рабочих и служащих в основном оправдывает себя, гарантируя работнику получение не меньшей заработной платы, чем при такой же работе в условиях, позволяющих работать в течение нормального (несокращенного) рабочего дня. Но выдвигается предложение по унификации вознаграждения рабочих и служащих за сокращенный рабочий день. По мнению автора в дальнейшем компенсирование за часы, недоработанные до полного рабочего дня, надо регулировать во всех случаях таким образом, чтобы за эти часы работнику сохранялась его тарифная ставка или определенная законом часть тарифной ставки. При таком регулировании отпала бы необходимость исчисления специальных расценок для сельщиков, пользующихся сокращенным рабочим днем из-за вредности условий труда, и средней заработной платы для работников, обучающихся без отрыва от производства в вечерних или заочных учебных заведениях.

В VII ГЛАВЕ анализируется вознаграждение рабочих и служащих при работе в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Администрация предприятия или учреждения обязана обеспечить работникам нормальные условия труда, т. е. такие условия, которые позволяют работнику наилучшим образом применять свои знания и умение для выполнения трудовых заданий.

Исходя из нормальных условий работы, для работников устанавливаются нормы выработки, выполнение которых обеспечивает работнику получение тарифной ставки. Если условия труда отклоняются от нормальных, то производительность труда работника снижается и может происходить невыполнение нормы выработки. Но невыполнение нормы выработки может происходить и по вине работника.

В главе анализируется вознаграждение рабочих и служащих при невыполнении норм выработки по их вине и в случаях, когда условия труда отклоняются от нормальных.

Диссертант придерживается мнения, что существующие порядки вознаграждения рабочих и служащих при отклонении условий труда от нормальных нельзя считать обоснованными. В этих случаях администрация не выполнила своих обязанностей в отношении создания нормальных условий труда. Поэтому надо установить в законодательном порядке, что в таких случаях работнику гарантируется получение тарифной ставки. В том же смысле следует изменить и ст. 33 проекта Основ законодательства о труде Союза ССР и союзных республик.

Бывают случаи, когда для изготовления изделия предусмотренного качества работнику приходится выполнять дополнительные операции или заменять предусмотренную по техническим условиям операцию другой, более тяжелой или трудоемкой. В таких случаях мы имеем дело не с отклонениями от нормальных условий труда в смысле первого примечания к ст. 57 КЗоТ, действующего на территории Эстонской ССР, а с неточностями или ошибками в нормировании труда. Поэтому в таких случаях на практике применяются скорректированные сдельные расценки (доплата к обыкновенным расценкам) до устранения отклонений от условий работы, предусмотренных в технических условиях.

В работе рассматриваются вопросы вознаграждения рабочих и служащих в период освоения нового производства. В течение определенного периода работнику доплачивают с таким расчетом, чтобы он зарабатывал не менее, чем при старом производстве. Доплата в таких случаях не нашла единого правового регулирования. Иногда на практике размер доплаты определяется не перед началом освоения нового производства, а задним числом, и доплата теряет свою стимулирующую роль для быстрого освоения нового производства. Диссертант придерживается мнения, что размер доплаты надо определить перед началом освоения нового производства и что доплачивать надо только в том размере,

чтобы работнику было гарантировано получение не менее своей тарифной ставки.

Но при освоении нового производства применяется и другой способ вознаграждения работников. Сначала работникам, осваивающим новое производство, сохраняется средняя заработная плата. На втором этапе освоения нового производства устанавливаются опытные нормы выработки, и только на третьем этапе устанавливаются технически обоснованные нормы. Такой порядок вознаграждения применяется при освоении совершенно нового производства, и применение его в таких случаях является обоснованным.

В конце главы рассматриваются вопросы доплаты окончившим техникумы молодым специалистам, которых после направления на работу не было возможно использовать по специальности.

В VIII ГЛАВЕ рассматривается оплата труда рабочих и служащих при выполнении ими особых поручений.

Особое поручение представляет собой трудовое поручение, выполнение которого не входит в трудовую функцию данного рабочего или служащего, но которое выполняется по соглашению с администрацией предприятия или учреждения вне пределов нормального рабочего дня данного работника в интересах того предприятия или учреждения, в состав которого входит работник, выполняющий это задание.

Особое поручение является обыкновенно однократным заданием, которое может быть выполнено в довольно короткие сроки. Надобность дать особое поручение работникам возникает обыкновенно в связи со случайными обстоятельствами или небольшим объемом некоторых заданий, для которых невозможно или нецелесообразно нанимать специального работника.

Особое поручение может быть выполнено как работником с нормированным рабочим днем, так и работником с ненормированным рабочим днем, но во всяком случае вне пределов нормального рабочего дня данного работника. Если работник выполняет в течение своего нормального рабочего дня задание, которое не входит в его трудовую функцию, то это не представляет собой выполнение особого поручения и может быть выполнено в порядке уплотнения рабочего дня.

Наложить на работника выполнение особого поручения можно только при наличии на то согласия работника.

Выполнение особого поручения оплачивается по действующим в данной местности расценкам для аналогичных работ.

Анализируются отличия особого поручения от других смежных институтов, а также судебная практика вознаграждения за особое поручение.

Особое поручение является институтом советского трудового права, и все споры, возникающие в связи с выполнением особого поручения, разрешаются по нормам советского трудового права.

Разница между выполнением работы по гражданско-правовому трудовому поручению и выполнением работы по особому поручению состоит прежде всего в том, что в первом случае выполняющий работу не входит в состав того предприятия или учреждения, в интересах которого выполняется работа, а во втором случае выполняющий работу входит в состав того же предприятия или учреждения.

IX ГЛАВА посвящена анализу оплаты труда рабочих и служащих в ночное время.

В начале главы рассматриваются вопросы привлечения рабочих и служащих к ночной работе и уменьшения рабочего дня в ночных условиях.

Так как работа в ночное время является для работника более тяжелой по сравнению с работой в дневное время, то за работу в ночное время работникам обеспечивается повышенное вознаграждение. Работникам с нормированным рабочим днем за каждый час ночной работы доплачивается определенная часть его тарифной ставки. Размер доплаты зависит от продолжительности нормального рабочего дня данного работника. Работникам с ненормированным рабочим днем, а также некоторым категориям работников с нормированным рабочим днем за работу в ночное время отдельно не доплачивается, потому что в этих случаях доплата за ночную работу уже учтена при установлении тарифных ставок или окладов для этих категорий работников в законодательном порядке.

Анализируются вопросы привлечения рабочих и служащих к ночной работе и сокращения продолжительности рабочего дня в ночное время по проекту Основ законодательства о труде Союза СССР и союзных республик.

Вознаграждение за ночную работу по проекту Основ предусмотрено в основном в таком же порядке, как по действующему законодательству. Сохранение существующего порядка вознаграждения рабочих и служащих за работу в ночное время в проекте Основ надо считать правильным, ибо существующий порядок вознаграждения оправдал себя в многолетней практике. Уточнение принципов регулирования работы в ночное время и вознаграждения за ночную работу будет производиться союзным и республиканским законодательством.

По ст. 31 проекта Основ предусмотрено, что при 8-часовом рабочем дне, когда продолжительность рабочего времени в ночное время уменьшается на один час, за каждый час ночной работы работнику доплачивается $\frac{1}{7}$ его почасовой тарифной ставки. Но так как продолжительность рабочей недели или при непрерывности производства, а в соответствии с ч. 2 ст. 16 проекта Основ продолжительность рабочего дня в этих случаях в ночное время не уменьшается, то практически это положение

ст. 31 проекта Основ не может быть применено и его надо исключить из ст. 31 проекта Основ.

В X ГЛАВЕ изучается вознаграждение рабочих и служащих в случаях простоя. Глава состоит из трех параграфов.

В первом параграфе анализируется перевод рабочих и служащих на другую работу на время простоя как по действующему законодательству, так и по проекту Основ законодательства о труде Союза ССР и союзных республик. Выражается мнение, что по ч. 2 ст. 8 проекта Основ администрация обязана учитывать специальность и квалификацию переводимого работника, но если нет такой работы, которая была бы близка к специальности и квалификации работника, то администрация имеет право переводить работника на любую другую работу.

Во втором параграфе изучается вознаграждение рабочих и служащих при переводе их на другую работу во время простоя по действующему законодательству и по проекту Основ законодательства о труде Союза ССР и союзных республик.

Выдвигается предложение, что вознаграждение рабочих и служащих целесообразно регулировать в зависимости от наличия или отсутствия вины работника в возникновении простоя. Если работник виновен в возникновении простоя, то при переводе на другую работу ему следовало бы платить по выполняемой работе, без гарантирования как средней, так и тарифной заработной платы. Если работник невиновен в возникновении простоя и он переводится на сдельную работу и выполняет там нормы выработки, то ему следовало бы гарантировать получение средней заработной платы по прежней работе. Если работник на этой работе не выполняет нормы выработки или был переведен на повременную работу, то ему следовало бы гарантировать получение тарифной ставки по прежней работе.

В третьем параграфе анализируется вознаграждение рабочих и служащих в случаях простоя, когда окажется невозможным перевод их на другую работу. По мнению автора вознаграждение рабочих и служащих в случаях, когда работник невиновен в возникновении простоя, ни по действующему законодательству, ни по проекту Основ не соответствует задачам улучшения работы предприятий и учреждений. Выдвигается предложение платить рабочим и служащим в этих случаях по полной тарифной ставке, т. е. повысить размер вознаграждения от существующих 50% тарифной ставки до полной тарифной ставки.

Такая точка зрения обосновывается тем, что в данном случае администрация не обеспечила работника работой и поэтому должна обеспечить ему получение тарифной ставки. Наложение ответственности за простой в таких случаях на работника в виде уменьшения его заработной платы не является обоснованным. При повышении размера вознаграждения за время простоя до тарифной ставки сохраняется и материальный стимул для того,

чтобы работник старался бороться и с такими случаями, когда он не виновен в возникновении простоя.

В XI ГЛАВЕ изучается вознаграждение рабочих и служащих в случаях производства продукции, оказывающейся браком.

По действующему законодательству вознаграждение работников в случаях производства брака зависит от того, является ли работник виновным в производстве брака, или нет, и от степени годности продукции, т. е. от того, является ли продукция полным или частичным браком. Анализируется вознаграждение сдельщиков и повременщиков при производстве брака и вознаграждение за брак, производимый в период нового производства. Дается обзор положений о вознаграждении за брак по проекту Основ законодательства о труде Союза ССР и союзных республик.

Автор приходит к выводу, что неоплата брака, когда работник виновен в производстве брака, является обоснованной и следует из социалистического принципа оплаты труда по количеству и качеству. Вознаграждение в пониженном размере в случаях производства частичного брака по вине работника, в соответствии со степенью годности, является принципиально правильным. Но автор не считает правильным то, что по действующему законодательству размер выплаты ограничивается половинной тарифной ставкой, и выдвигает предложение вознаградить работника в соответствии со степенью годности продукции, но без ограничения размера выплаты половинной тарифной ставкой.

Во всех тех случаях, когда работник не виновен в производстве брака, надо, по мнению диссертанта, регулировать в дальнейшем вознаграждение таким образом, чтобы за время, затраченное на производство брака, работник получил полную тарифную ставку.

В соответствии с выдвинутыми предложениями диссертант предлагает изменить и ст. 33 проекта Основ законодательства о труде Союза ССР и союзных республик.

XII ГЛАВА посвящена вопросам вознаграждения рабочих и служащих за сверхурочную работу.

В первом параграфе анализируется понятие сверхурочной работы. Указывается, что в нашей юридической литературе сверхурочная работа определяется слишком узко, что понятие сверхурочной работы связывается с вопросом о вознаграждении рабочих и служащих за сверхурочную работу. По мнению диссертанта сверхурочной является всякая работа, которую работник производит в рамках своей трудовой функции на данном предприятии или в данном учреждении сверх рабочего дня (рабочего времени), установленного для данной профессии. Но порядок привлечения к сверхурочной работе, а также порядок компенсации за эту работу отличается существенно у работников с нормированным рабочим днем по сравнению с работниками с ненормированным рабочим днем.

Во втором параграфе рассматривается порядок привлечения к сверхурочной работе рабочих и служащих с нормированным рабочим днем. По действующему законодательству рабочие и служащие с нормированным рабочим днем могут быть привлечены к сверхурочной работе, как правило, при наличии на то предварительного разрешения ФЗМК. Выражается мнение, что в случаях, когда администрация фактически лишена возможности получить предварительное разрешение ФЗМК для привлечения работников к сверхурочной работе (например при авариях и т. п.), то администрация может в таких экстренных случаях привлечь работников к сверхурочной работе и без разрешения ФЗМК, но обязана немедленно сообщить об этом ФЗМК.

Выражается мнение, что для повышения ответственности ФЗМК в борьбе с незаконным или необоснованным привлечением работников к сверхурочной работе правовым инспекторам труда, создание должностей которых предусматривается проектом Основ законодательства о труде Союза ССР и союзных республик, следует дать право проверять решения ФЗМК в части разрешения сверхурочной работы и требовать от ФЗМК пересмотра вынесенного решения о разрешении сверхурочной работы. В тех случаях, когда работники привлечены к сверхурочной работе без предварительного разрешения ФЗМК, надо дать правовым инспекторам труда право требовать немедленного прекращения сверхурочной работы.

Изучается привлечение работников к сверхурочной работе по проекту Основ законодательства о труде Союза ССР и союзных республик. Выдвигается предложение запретить привлечение к сверхурочной работе в обязательном порядке всех работников, успешно обучающихся без отрыва от производства в вечерних или заочных учебных заведениях.

В конце параграфа рассматриваются вопросы о количестве допустимой сверхурочной работы в день, в месяц и в год.

В третьем параграфе изучаются вопросы вознаграждения работников с нормированным рабочим днем за сверхурочную работу.

В случаях временного перевода работника на другую нижеоплачиваемую работу с сохранением ему средней или тарифной заработной платы по прежней работе, доплату за сверхурочную работу следует исчислять, исходя из тарифной ставки повременщика соответствующего разряда по прежней работе. При временном переводе на вышеоплачиваемую работу доплата за сверхурочную работу исчисляется из его тарифной ставки (из ставки повременщика соответствующего разряда) во время выполнения сверхурочной работы.

Рассматривается вознаграждение рабочих и служащих за сверхурочную работу при суммированном учете рабочего времени как при работе в течение полного месяца, так и при работе в течение неполного месяца.

До 1952 г. судебная практика находилась на точке зрения, что суды должны удовлетворять требования работников о выплате вознаграждения за сверхурочную работу в случаях, когда было доказано производство сверхурочной работы с ведома или по распоряжению администрации. С 1952 г. судебная практика твердо стала на позицию, что удовлетворены могут быть требования работников только в том случае, если доказано производство сверхурочной работы по распоряжению администрации. В диссертации выражается мнение, что сложившаяся с 1952 г. судебная практика является правильной, поскольку она способствует борьбе против «скрытых» сверхурочных работ и стимулирует работника не производить сверхурочную работу без распоряжения администрации. Возвращение к практике, сложившейся до 1952 года, автор считает нецелесообразным.

Вознаграждение за сверхурочную работу должно быть выплачено вместе с заработной платой за тот период, в котором была произведена сверхурочная работа. С того момента возникает право требовать выплаты вознаграждения за сверхурочную работу.

По проекту Основ законодательства о труде Союза ССР и союзных республик существующий порядок вознаграждения за сверхурочную работу сохраняется и в будущем. Это вполне закономерно, ибо существующий порядок вознаграждения за сверхурочную работу стимулирует администрацию не привлекать работников к сверхурочной работе на долгое время, гарантирует работнику получение необходимого ежедневного отдыха и повышенное вознаграждение за эту работу. Но по мнению диссертанта надо в будущем при исчислении доплаты за сверхурочную работу сделать исходя из тарифной ставки самого рабочего, а не из тарифной ставки повременщика соответствующего разряда, как это предусмотрено действующим законодательством. Выдвигается предложение для уточнения редакции ст. 30 проекта Основ законодательства о труде Союза ССР и союзных республик.

В XIII ГЛАВЕ рассматриваются вопросы компенсации рабочих и служащих за работу в выходные и праздничные дни.

В первом параграфе изучается порядок привлечения рабочих и служащих к работе в выходной день.

Работой в выходной день считается работа, производимая в выходной день рабочего или служащего вне рабочего времени, предусмотренного графиком работы.

Привлечение работников с нормированным рабочим днем к работе в выходной день может происходить только в экстренных случаях и при наличии на то предварительного разрешения ФЗМК. Без предварительного разрешения администрация может привлечь работников к работе в выходной день только в случаях, когда она по объективным обстоятельствам не может получить своевременного разрешения ФЗМК. Но и в этих редких случаях

администрация обязана по мнению диссертанта немедленно сообщить ФЗМК о привлечении работников к работе в выходной день. Для привлечения к работе в выходной день работников с ненормированным рабочим днем не требуется разрешения ФЗМК, но и тех работников можно привлекать к работе в выходной день только в исключительных случаях.

Выражается мнение, что на данном этапе развития советского общества нет надобности уменьшать круг случаев, когда по законодательству разрешается привлечение работника к работе в выходной день. Нужно только при помощи воспитательной работы повышать ответственность ФЗМК в борьбе против незаконного или необоснованного привлечения работников к работе в выходной день.

Во втором параграфе анализируются вопросы компенсации за работу в выходной день. Как правило, за работу в выходной день предоставляется другой выходной день в течение ближайших двух недель, т. е. работнику гарантируется реальное получение выходного дня. Денежная компенсация за работу в выходной день может быть выплачена только в исключительных случаях, когда объективно невозможно предоставление другого выходного дня.

Выражается мнение, что существующие правила компенсации за работу в выходной день являются обоснованными и могут быть сохранены и в будущем. Но при выплате денежной компенсации сделщику надо было бы исходить из его тарифной ставки, а не из тарифной ставки повременщика соответствующего разряда, как это делается по действующему законодательству.

Правила компенсации за работу в выходной день исходят из того, что работник привлекается к работе в течение полного рабочего дня, т. е. выходной день становится обыкновенным рабочим днем для данного работника. Но на практике иногда работник может быть привлечен к работе на меньший или больший срок, чем продолжительность нормального рабочего дня данного работника. Если работник работает меньше нормального рабочего дня, то на практике ему предоставляется соответствующий отгул (а не другой выходной день) или выплачивается денежная компенсация в зависимости от того, как администрация и работник договорились. За часы, превышающие продолжительность нормального рабочего дня, выплачивается денежная компенсация. Если только часть рабочего времени, проработанная вне пределов графика, падает на выходной день, то за всю эту работу в продолжение рабочего дня предоставляется другой выходной день, хотя работа до начала выходного дня представляет собой по существу сверхурочную работу. По мнению диссертанта сложившуюся практику можно считать правильной.

Рассматривается компенсирование работников за работу в выходной день при суммированном учете рабочего времени.

Выдвигается предложение, что в случаях, если администра-

ция не предоставляет работнику другого выходного дня в течение срока, предусмотренного законодательством, работник имеет право требовать через органы рассмотрения трудовых споров либо получения другого выходного дня, либо выплаты денежной компенсации, т. е. работник должен иметь право в этих случаях выбирать форму компенсации за работу в выходной день. Тем самым гарантируется работнику возможность реального получения выходного дня. С другой стороны, это стимулирует администрацию предоставлять работнику другой выходной день в течение предусмотренного в законе срока.

Выдвигается предложение не применять в отношении требования денежной компенсации трехмесячного срока, предусмотренного ст. 21 «Положения о порядке рассмотрения трудовых споров», ибо для востребования другого выходного дня не предусмотрено никаких сроков, а по существу и требование денежной компенсации является требованием неиспользованного выходного дня.

Выражается мнение, что вопросы привлечения работников к работе в выходной день и компенсирования за эту работу должны найти отражение в Основах законодательства о труде Союза ССР и союзных республик.

В третьем параграфе рассматривается компенсирование рабочих и служащих за работу в праздничные дни.

Привлечение рабочих и служащих к работе в праздничный день происходит прежде всего в случаях, вытекающих из нужд народного хозяйства или из задач обслуживания широких масс населения. Поэтому разрешение ФЗМК на привлечение работников к работе в праздничный день не предусмотрено, ибо законодательством эти случаи определены. Но потребность привлечения рабочих и служащих к работе в праздничный день может быть обусловлена нуждами самого предприятия (например, неотложные ремонтные работы). Выдвигается предложение установить в законодательном порядке, что в случаях, когда привлечение работников к работе в праздничный день обусловлено потребностями самого предприятия, привлечение к работе может происходить только с согласия ФЗМК; ибо в этих случаях возможна оценка потребности в совершении работы именно в праздничные дни.

В главе рассматривается вознаграждение рабочих и служащих за работу в праздничные дни. Эта работа оплачивается в двухкратном размере, независимо от того, приходится ли работа на праздничный день по графику или вне графика. Анализируется вычисление заработной платы за работу в праздничный день в случаях, когда только часть рабочего дня приходится на праздничный день.

По желанию работника работа в праздничный день может быть компенсирована предоставлением отгула. Предоставления отгула работник может требовать только в случаях, если работа

в праздничный день происходила вне графика и привела за собой превышение месячной нормы рабочего времени. Работникам с ненормированным рабочим днем по мнению диссертанта следует выплачивать денежную компенсацию или предоставлять отгул в соответствии с фактическим временем работы, но не больше чем до предела нормального рабочего дня.

В XIV ГЛАВЕ анализируется вознаграждение работников за временное замещение.

Замещение — это временное исполнение одним работником обязанностей другого, временно отсутствующего работника, за которым сохраняется его должность.

Замещать временно отсутствующего работника можно либо при помощи временного перевода замещающего на должность отсутствующего, либо выполнением обязанностей отсутствующего работника другим работником наряду со своими трудовыми заданиями. В советском трудовом праве под замещением понимается выполнение обязанностей отсутствующего работника параллельно со своими трудовыми заданиями.

Замещение временно отсутствующего работника в порядке замещения не ограничено каким-либо сроком и может происходить до прихода отсутствующего работника на работу или увольнения его (погашения в списке работников). В главе кратко рассматриваются вопросы привлечения работника к временному замещению и организации работы замещающего.

За время замещения вознаграждение замещающему выплачивается по ст. 62 КЗоТ, действующего на территории Эстонской ССР. Анализируются условия выплаты замещающему разницы между его должностным окладом и должностным окладом замещаемого. Анализируется практика вознаграждения замещающих.

Выражается мнение, что невыплата разницы между должностными окладами замещаемого и замещающего штатным заместителем или помощником замещаемого не всегда является обоснованной. По мнению диссертанта в трудовые задания штатного заместителя или помощника должно входить замещение без дополнительного вознаграждения только в тех случаях, когда замещаемому сохраняется за время отсутствия должностной оклад полностью или частично, т. е. в случаях, когда замещаемый не может выполнять свои трудовые задания на месте в связи с выполнением служебных, государственных или общественных поручений. Должность штатного заместителя или помощника предусмотрена для того, чтобы распределить трудовые задания, а не для того, чтобы один работник должен был выполнять в определенный срок работу по двум должностям. Поэтому нельзя считать обоснованной невыплату разницы между окладами штатным заместителям или помощникам в тех случаях, когда замещаемый отсутствует, например, из-за отпуска без сохранения оклада, по болезни и т. д.

Выражается мнение, что нельзя считать правильным то, что замещающие, оклад которых равен или выше оклада замещаемого, не получают за время замещения никакой доплаты.

По мнению диссертанта временное замещение должно найти отражение и в Основах законодательства о труде Союза ССР и союзных республик. Предлагается регулировать вознаграждение за замещение следующим образом:

1. За время замещения доплачивать всем замещающим, которые замещают отсутствующего работника более 12 рабочих дней подряд, независимо от того, является ли их оклад более низким, более высоким или равным с окладом замещаемого.

2. Штатным заместителям или помощникам доплачивать в случаях, когда замещаемому не сохраняется должностного оклада полностью или частично.

3. За время замещения доплачивать замещающему аналогично доплате при совмещении профессий, т. е. до 50% оклада замещаемого.

В конце главы анализируются вопросы временного выполнения вакантной должности и вознаграждения за работу по вакантной должности.

XV ГЛАВА посвящена анализу оплаты труда по совместительству.

В первом параграфе изучаются понятие совместительства и порядок заключения трудового договора для работы по совместительству.

По действующему законодательству служебным совместительством считается одновременная работа по двум должностям или иная работа регулярного характера, которую выполняют служащие, должностной оклад которых по основной должности превышает 60 рбл. в месяц.

Кроме того действующим законодательством предусматривается ряд случаев, когда работа вне рамок основной должности служащего не считается совместительством.

Рассматривается круг предприятий и учреждений, в которых работник, как правило, не может работать по совместительству, а также категории работников, которым запрещено работать по совместительству, кроме случаев, прямо предусмотренных законом.

Анализируется порядок заключения трудового договора. Выражается мнение, что если один из органов, от которых зависит разрешение замещения конкретной должности в порядке совместительства, не дает своего разрешения, то данная должность не может быть замещена по совместительству. Существующий порядок заключения договора для работы по совместительству является обоснованным и способствует проведению в жизнь требования закона о том, что работа по совместительству может происходить только в исключительных случаях, временно и при том условии, что работа по совместительству не требует от работника

полной нагрузки и что по совместительству работают в этих исключительных случаях только квалифицированные и опытные работники.

Во втором параграфе анализируется оплата труда по совместительству.

Оплата труда по совместительству соответствует социалистическому принципу оплаты труда в соответствии с его количеством и качеством. Но абсолютный размер заработной платы по совместительству не может превышать определенного законом размера. Выражается мнение, что тем самым требуется определение трудовых заданий по совместительству с таким расчетом, чтобы заработная плата за выполнение их не превышала установленного законом максимального размера.

Как правило, работник может выполнять работу по совместительству по одной должности, и ему оплачивается не более 50% оклада по данной должности. Но некоторые категории работников могут выполнять работу по совместительству по двум или нескольким должностям (врачи, ветеринарные врачи, работники среднего медицинского или ветеринарного персонала, учителя и т. д.), однако с таким расчетом, чтобы получаемая ими заработная плата по всем должностям (включая и основную должность), не превышала двухкратного или полуторного оклада по основной должности. Если размер оклада по основной должности зависит от образования или трудового стажа работника, то и объем работы по совместительству определяется, исходя из оклада работника в соответствии с его образованием и стажем. Если работник по должности, выполняемой по совместительству, получает вознаграждение по премиальной системе заработной платы, то премия исчисляется ему, исходя из получаемой им доли оклада по этой должности, и выплачивается сверх этой доли оклада.

На работника, работающего по совместительству, не распространяются другие льготы, предусмотренные работникам данного предприятия или учреждения. Также не выплачивается ему, как правило, вознаграждение за время отпуска (исключение составляют работники из числа педагогического персонала) или компенсация за неиспользованный отпуск.

Работа по совместительству должна происходить вне пределов рабочего времени по основной должности. В исключительных случаях работа по совместительству может происходить и в рамках рабочего времени по основной должности, но за эти часы, как правило, в таких случаях работнику заработная плата с основного места работы не выплачивается. Выражается мнение, что в исключительных случаях администрация по основной должности с разрешением ФЗМК может для такого работника установить индивидуальный график рабочего времени, чтобы он мог выполнять все трудовые задания по основной должности и не надо было уменьшать его заработную плату по основной должности.

По материалам диссертации опубликованы в печати:

1. Статья «О некоторых вопросах оплаты труда, возникающих в связи с кодификацией законодательства о труде в Эстонской ССР», — Ученые записки Тартуского государственного университета, выпуск 84, «Вопросы кодификации в Эстонской ССР», Тарту 1960 (на эстонском языке), 12 стр.

2. Монография «О некоторых специальных видах оплаты труда по советскому трудовому праву», — Ученые записки Тартуского государственного университета, выпуск 100, Тарту 1960 (на эстонском языке), 76 стр.