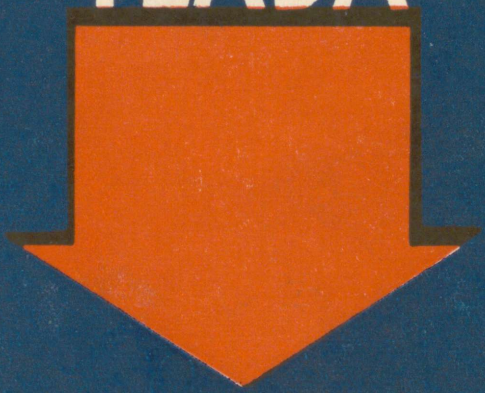
V. KOROTKOV
M. GOLDŠTEIN

MIDA ON VAJA TEADA



TÖÖSEADUSANDLUSEST

A-23881 IV

V. KOROTKOV, M. GOLDŠTEIN

MIDA ON VAJA TEADA TÖÖSEADUSANDLUSEST

EESTI RIIKLIK KIRJASTUS
TALLINN 1961

Tartu Riiklik Ülikooli Raamatukogu

331
K68

Originaali tiitel:

В. Коротков, М. Гольдштейн

ЧТО НУЖНО ЗНАТЬ РАБОЧИМ И СЛУЖАЩИМ О ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

Издательство ВЦСПС
Профиздат — 1960

Tõlkijad: A. Urb ja H. Martinson

*

Käesolevas raamatus on küsimuste ja vastuste abil selgitatud NSV Liidus tööliste ja teenistujate kohta kehtiva tööseadusandluse põhialuseid. Mõningate küsimuste lahendamisel on normatiivsete materjalide kõrval kasutatud ka majandus- ja ametiühinguorganisatsioonide ning samuti kohtuorganite praktilise töö kogemusi. Et vastused oleksid arusaadavamad, on tööseadusandluse põhialuseid paljudel juhtudel konkreetsete näidetega illustreeritud. Iseärasusi, mis puudutavad ainult kitsast töötajate ringi, käesolevas raamatus ei valgustata.

Raamat on ette nähtud kõige laiemale lugejate ringile — töölistele ja teenistujatele ning samuti ametiühingu aktiivile. Peale eeltoodu võivad raamatut teatmikuna kasutada ettevõtete ja asutuste juhatajad, töö ja töötasu osakondade töötajad ja töötasu arvutamisega tegelevad töötajad.

Vastuste aluseks olevad seadusandlikud aktid on raamatu lõpus toodud osas «Viited». Vastuse järel sulgudes toodud number tähendab vastavat viidet raamatu lõpus.

Raamatu tõlkimisel on arvestatud neid tööseadusandlikke akte, mis on välja antud kuni 1961. aasta alguseni.

LÜHENDEID

ÜAÜKN — Üleliiduline Ametiühingute Kesknõukogu
AKK — Arstlik konsultatiivkomisjon
ATEK — Arstlik tööekspertiisi komisjon
RKN — Rahvakomissaride Nõukogu
TKO — Tehnilise kontrolli osakond
TsPK — Tsiviilprotsessi koodeks
TööK — Töökoodeks
Töö RK — Töö Rahvakomissariaat

2
Tartu Riikliku Ülikooli
Raamatukogu
52499

TÖÖLE VÕTMINE, TEISELE TÖÖLE ÜLEVIIMINE JA TÖÖLT VABASTAMINE

Missugused dokumendid on vaja esitada töölepingu sõlmimiseks?

Tööle asuja on kohustatud esitama administratsioonile ettenähtud korras vormistatud tööraamatu ja passimäärustikule vastava passi.

Kodanikud, kellel ei ole tööraamatut (endised kolhoosi või tööndusliku artelli liikmed, koduabilised, õpilased jt.), esitavad oma elukohajärgse majavalitsuse või külanõukogu tõendi oma viimase tegevusala kohta. Majavalitsuse poolt välja antud tõend peab olema kinnitatud rajooni täitevkomitee poolt.

Nõukogude armeest demobiliseeritud sõjaväelased on kohustatud esitama administratsioonile sõjaväepileti.

Ülalnimetatud dokumente esitamata on tööle võtmine keelatud.

Üksikute ettevõtete ja asutuste juhtivad töötajad nõuavad töölistelt ja teenistujatelt tihti lisaks ülalmärgitud dokumentidele veel õiendeid endise töökoha, töötasu suuruse, perekonnaseisu, elamispinna ja sissekirjutamise kohta ning samuti kirjalikke iseloomustusi endiselt töökohalt. Selline praktika on aga täiesti väär.

Paljude õiendite ja iseloomustuste nõudmine tööle võetavailt kodanikelt ei ole millegagi õigustatud ning vähendab passi ja tööraamatu tähtsust, mis sisaldavad vajalikke andmeid küsimuse otsustamiseks. Erandiks on ainult üksikud tootmisharud, kus vastavalt tööseadusandlusele on andmed töötaja tervisliku seisukorra kohta ja dokumendid hariduse ning erialase ettevalmistuse kohta tõepoolest vajalikud. Nii näiteks peab kodanik, kes soovib asuda tööle autojuhina, tingimata esitama autojuhtimise loa (1, 2, 124).

Kas administratsioon toimib õigesti, kui ta suunab kõik tööle võetavad arstlikule järelevaatusele?

Ei toimi. Ainult üksikutel, seaduses ettenähtud erijuhtudel on administratsioonil õigus tööle võtmise otsustamiseks suunata tööle võetav arstlikule järelevaatusele. Arstlik järelevaatus on kohustuslik näiteks alaealistele, laadijatele (seoses raske füüsilise tööga), autojuhtidele, vedurijuhtidele, üksikuile toiduainetetööstuse ja ühiskondliku toitlustamise ettevõtteis töötajaile.

Arstlikku järelevaatust tingib vajadus kaitsta tööle võetavate isikute tervist, ühiskondlikku hügieeni ja ära hoida nakkushaiguste levikut (3).

Mis tingimustel võetakse tööle alaealisi?

Tööle võetakse isikuid, kes on saanud 16 aastat vanaks. Erandjuhtudel võidakse ametiühingu kohaliku või käitiskomiteega kooskõlastatult tööle võtta alaealisi, kes on saanud 15-aastaseks. Kui alaealisel ei ole kvalifikatsiooni, siis korraldatakse ettevõttes individuaalne või brigaadiline tootmisalane väljaõpe.

Tööle võtmisel tuleb alaealised suunata arstlikule järelevaatusele. Arstlik järelevaatus on alaealistele töötajatele kohustuslik kord aastas kuni 18-aastaseks saamiseni (4).

Kas administratsioon on kohustatud andma töötajale tema palvel tööalase iseloomustuse?

Kehtiv tööseadusandlus ei näe ette iseloomustuse esitamist tööle võtmisel. Kuid mõningail juhtudel tekib töötajal vajadus tööalase iseloomustuse esitamiseks, näiteks rahvakohtule või sõjakomissariaadile. Valesti toimivad seetõttu need juhtivad töötajad, kes keelduvad töötajale iseloomustuse andmisest või mis veelgi halvem, teatavad, et võivad selle anda ainult ettevõtte või asutuse «nõudmisel».

Iseloomustus tuleb anda töötaja kätte. «Kinniste» («salajaste») iseloomustuste saatmine n.-ö. «nõudmise» peale on keelatud. Seadus keelab samuti töötaja kohta mingeid salajasi või ebaõigeid andmeid anda. Töötaja kohta niisuguste andmete esitamise eest võetakse süüdlane rangele (kuni kohtulikule) vastutusele. Juhtudel, kui tööle võtmisest keeldutakse «kinniste» («salajaste») iseloomustuste alusel, on prokuratuuri-organid kohustatud võtma tarvi-

tusele abinõud niisuguste iseloomustuste annulleerimiseks (4, 5).

Kuidas vormistatakse tööle võtmine?

Töölise või teenistuja tööle võtmine antud asutusse või ettevõttesse vormistatakse administratsiooni käskkirjaga (korraldusega) (1).

Millal tuleb täita esmakordselt tööle võetavate tööraamat?

Isikuil, kes võetakse tööle esmakordselt, tuleb tööraamat täita hiljemalt viie päeva jooksul arvates nende tööle võtmisest (1).

Kas hooajatööliste, ajutiste, mittekoosseisuliste ja kohakaasluse alusel töötajate kohta peetakse tööraamatuid?

Tööraamatuid peetakse kõigis riiklikes ja kooperatiivsetes ettevõtetes, asutustes ja organisatsioonides üle viie päeva töötanute kohta, seejuures ka hooajatööliste ja ajutiste töötajate kohta.

Tööraamatuid peetakse ka nende mittekoosseisuliste töötajate kohta, kelle kohta kehtib riiklik sotsiaalkindlustus.

Kohakaasluse alusel töötajate kohta peetakse tööraamatuid nende põhitöökohas (2, 7).

Kus hoitakse töötajate tööraamatuid?

Tööle võtmisel annab töötaja tööraamatu administratsiooni kätte hoiule ja saab selle tagasi töölt vabastamisel. Tööraamatusse kantakse töölt vabastamise põhjus täpses vastavuses kehtiva tööseadusandluse formuleeringuga või kehtiva seaduse paragrahviga (punktiga) (1).

Töötaja tööraamatu osas «Teated ergutuste ja autasude kohta» on täidetud kõik leheküljed. Kas töötajal on õigus nõuda uue tööraamatu väljaandmist?

Ei ole. Neil juhtudel, kui töötaja tööraamatu osades «Teated ergutuste ja autasude kohta» ning «Teated töö kohta» on täidetud kõik leheküljed, ei täideta uut tööraamatut, vaid õmmeldakse vanasse spetsiaalsed lisalehed. Lisalehti täidab ettevõtte (asutuse) administratsioon samas korras nagu tööraamatutki (2).

Kas võib töötajale välja anda kaks tööraamatut?

Töötajale kahe tööraamatu väljaandmine on keelatud. Juhul, kui tööraamat on kõlbmatuks muutunud (osaliselt põlenud, rebenenud, määrdunud jne.), annab viimase töökoha administratsioon töölisele või teenistujale tööraamatu duplikaadi ja võtab töötajalt selle eest 5 kopikat.

Seejuures tehakse kõlbmatuks muutunud tööraamatu esimesele leheküljele märkus «Asendatud duplikaadiga» ning tööraamat tagastatakse selle omanikule. Kui tööline või teenistuja läheb tööle uude töökohta, on ta kohustatud esitama tööraamatu duplikaadi (2).

Kes vastutab tööraamatute õige pidamise eest?

Tööraamatute õige pidamise eest vastutab ettevõtte (asutuse) juhataja. Otseselt vastutab tööraamatute tähtaegse ja õige täitmise, arvestuse ja töötajatele väljaandmise eest kaadriosakonna juhataja või administratsiooni käskkirjaga selleks määratud töötaja.

Ametiühinguorganisatsioonid on kohustatud pidevalt kontrollima tööraamatute õiget pidamist (2).

Missugused kohustused on ettevõtte või asutuse administratsioonil seoses uue töölise või teenistuja tööle võtmisega?

Võttes tööle uue töötaja või teenistuja, on administratsioon kohustatud talle selgitama töö korda ja tööpingi, masina või instrumendi käsitamist; tutvustama teda töö sisekorra, ohutustehnika, tootmistervishoiu ja tulekaitse eeskirjadega (1).

Kellele antakse palgaraamat?

Kõigile töölistele ja samuti teenistujatele, kes saavad tükitöötasu, on administratsioon kohustatud hiljemalt viie päeva jooksul pärast lõplikku töölevõtmist välja andma palgaraamatu.

Palgaraamatud antakse välja administratsiooni arvel ja jäävad töötajate kätte ning esitatakse administratsioonile ainult töötasu arvestuste ning töötingimuste muutmise märkimiseks. Pärast töötasu arvestuse sissekandmist tagastatakse palgaraamat töötajale hiljemalt kaks päeva enne järjekordset töötasu maksmist (1, 9).

Ettevõtte direktor keeldus naistöötajat tööle võtmast, tuues põhjenduseks naistöötaja raseduse. Kas ta toimis õigesti?

Ei toiminud. Tööle võtmisest keeldumine raseduse motiivil on lubamatu. Sellises keeldumises süüdiolevad ametiisikud võetakse kohtulikule vastutusele; erandiks on juhud, kus raseda naistöötaja tööstaaž riiklikes ettevõtetes, asutustes või organisatsioonides on väiksem kui üks aasta või kui vaheaeg töös on pikem kui üks kuu.

Samasugune vastutus kehtib ka imetava ema töölevõtmisest keeldumisel (10, 11).

Kas on lubatud keelduda tööle võtmisest motiivil, et isik on kohtulikult karistatud?

Nõukogude seadus ei näe ette isiku töölevõtmisest keeldumist kohtuliku karistatuse, sugulaste süüdimõistmise, sotsiaalse päritolu jt. motiividel, kui see ei ole ette nähtud eriseadusega (5).

Kas on lubatud tsehhi treialiks tööle võtta isikut, kelle isa on tsehhi ülem?

Perekondlike suhete vältimiseks on seadusega keelatud samasse ettevõttesse tööle võtta lähedasi sugulasi (vanemad, abikaasa, vennad, õed, lapsed, poolvennad, poolõed, kasuvanemad, võõraslapsed) neil juhtudel, kui nende koos töötamisel üks allub teisele või on teise poolt kontrollitav.

Erandid on lubatud ainult nende isikute suhtes, kes töötavad valitavatel ametikohtadel, samuti näitlejate, õpetajate, agronoomide ja mõningate teiste töötajate kategooriate osas (12).

Missugustel juhtudel on lubatud töö kohakaasluse alusel?

Teenistusalane kohakaaslus — üheaegne töötamine peale põhitöökoha veel teisel palgalisel töökohal asutuses, ettevõttes või organisatsioonis — samuti muu regulaarne palgaline töö põhitöökoha kõrval on lubatud vaid ajutise abinõuna, kuna käesoleval ajal on olemas kvalifitseeritud kaader kõigis rahvamajandusharudes, teaduse ja kultuuri aladel. Vastavalt sellele anti välja NSV Liidu Ministrite Nõukogu määrused teenistusalase kohakaasluse piiramise

kohta. Seejuures tuleb märkida, et teenistusalase kohakaasluse piiramise kohta käivaid määrusi ei rakendata:

a) töölistele ja nooremale teenindavale personalile;

b) teenistujatele, kelle palgamäär põhitöökohal ei ületa 60 rubla kuus.

Samuti on lubatud teenistusalane kohakaaslus kuni 1963. aastani meditsiiniala töötajatele ning koolide, keskeriõppeasutuste, koolieelsete, kooliväliste ja lasteasutuste pedagoogilistele töötajatele.

Kohakaaslus on lubatud ainult ühes asutuses, ettevõttes või organisatsioonis ühe asustatud koha (linn, maarajoon) piires.

Teenistusalane kohakaaslus on lubatud mõlema sellest huvitatud asutuse, ettevõtte või organisatsiooni juhataja kirjalikul loal, mis on kooskõlastatud alluvuse järgi kõrgemalseisva organisatsiooniga ning ametiühingu käitis- või kohaliku komiteega. Vabariigi ministeeriumide, keskasutuste ja rahvamajanduse nõukogu aparaadi töötajate kohakaaslus on lubatud nende asutuste juhatajate nõusolekul.

Kohakaasluse alusel isikuid tööle võtvad asutused, ettevõtted ja organisatsioonid on kohustatud teatama töölevõetu põhitöökoha administratsioonile ametikoha, kuhu isik tööle võeti, töötasutingimused ning kõik järgnevad muudatused selles osas.

Kohakaasluse alusel töötamine on keelatud asutustes, ettevõtetes ja organisatsioonides, kes alluvad otseselt üksteisele või on kontrollitavad üksteise poolt, välja arvatud kooliõpetajad ja tervishoiusüsteemis töötavad arstid.

Kohakaasluse alusel tööle võetavailt ei nõuta tööraamatu esitamist (13).

Kas arst võib töötada samas raviasutuses kahel ametikohal?

Arstidel (kaasa arvatud loomaarstid), keskmisel meditsiinilisel ja veterinaarpersonalil on lubatud töötada kohakaasluse alusel nii erinevates ravi- ja profülaktilistes asutustes kui ka ühes ja samas meditsiinilises asutuses, kuid mitte rohkem kui kahel ametikohal. Tasu maksmine kohakaasluse alusel töötavale meditsiinilisele personalile toimub vastavalt faktiliselt töötatud ajale, kuid mitte rohkem kui põhitöökoha kahe palgamäära ulatuses.

Meditsiini- ja veterinaarasutuste arstidel, kes töötavad

administratiivsetel ametikohtadel, on lubatud töötada kohakaasluse alusel vaid meditsiinilisel ja pedagoogilisel tööl (13).

Kas õppejõududel on lubatud töötada kohakaasluse alusel mitmes õppeasutuses?

Koolide õpetajail ning kesk-eriõppeasutuste õppejõududel on lubatud töötada kohakaasluse alusel ühes või mitmes õppeasutuses. Mitmes koolis, kesk-eriõppeasutuses või teistes nendega võrdsustatud õppeasutustes, samuti pedagoogilistele töötajatele koolivälistes, koolieelsetes ja teistes lasteasutustes töötajaile arvutatakse töötasu lähtudes faktilisest koormusest kõigil töökohtadel, kuid mitte üle põhikoha poolteise tariifse palgamäära. Peale selle arvestatakse lisatasu töö eest, mida ei loeta kohakaasluseks (13).

Kas töö kohakaasluse alusel on lubatud kõrgemais õppeasutustes ja teadusliku uurimise asutustes?

Kõrgemate õppeasutuste professoritel ja õppejõududel ning teadusliku uurimise asutuste teadlastel ja juhtivatel töötajatel on keelatud töötada kohakaasluse alusel teistes kõrgemates koolides ja teadusliku uurimise asutustes.

Teaduslik-administratiivne töö (kateedri, laboratooriumi, osakonna, sektori juhatamine) võib toimuda ainult ühes asutuses.

Vabariigi ministeeriumide ja keskasutuste juhatajail, kelle alluvuses on kõrgemaid õppeasutusi, on õigus lubada erandina töötada pedagoogilisel tööl teistes õppeasutustes teadusliku nimetuse või kraadiga professoreid ja õppejõude ainult tunnitasu alusel.

Õppeprotsessi parandamiseks kõrgemates õppeasutustes pedagoogilisele tööle rakendatud tööstuse, põllumajanduse, transpordi, teadusliku uurimise instituutide ning teiste asutuste ja organisatsioonide väljapaistvatele spetsialistidele toimub tasu maksmine samuti ainult tunnitasu alusel. Eelnimetatud töötajaid võidakse rakendada erandjuhtudel tööle kõrgemais õppeasutustes ka kateedrijuhatajatena, arvestades neile tasu 100 tunni eest aastas.

Teaduslikele töötajatele ja kõrge kvalifikatsiooniga spetsialistidele, kes ei kuulu kõrgema õppeasutuse koosseisu ja juhendavad kõrgemate õppeasutuste aspirante, makstakse töötasu arvestusega 50 tundi aastas iga aspirandi juhendamise eest (13).

Missugust tööd teistes ettevõtetes, asutustes ja organisatsioonides ei loeta kohakaasluseks?

Kohakaasluseks ei loeta kirjanduslikku tööd, sealhulgas üksikute teoste redigeerimist, tõlkimist ja retsenseerimist, kui selle eest tasutakse autorihonorari fondist. Nimetatud töö tegemine asutuse, ettevõtte või organisatsiooni töötaja poolt töö ajal on keelatud.

Kohakaasluseks ei loeta meditsiiniliste asutuste konsultantide kohustuste täitmist, kui see ei ületa 12 tundi kuus, tehnilist, meditsiinilist, raamatupidamislikku ja iga muud liiki ekspertiisi, mille eest makstakse ühekordset tasu. Samuti ei loeta kohakaasluseks tööd, mida teeb isik, kes ei tööta põhitöökohal täit tööpäeva ning saab vastavalt sellele ka osalist töötasu, kui ta töötasu põhitöökohal ja kohakaasluse alasel töökohal kokku ei ületa põhitööko ha palgamäära. Kui ülalnimetatud kohakaaslusalaseid töid teostatakse töö ajal, on vajalik põhitöökoha asutuse, ettevõtte või organisatsiooni juhataja luba, milline on kooskõlastatud ametiühingu käitis- või kohaliku komiteega.

Töötamist ühes ja samas ettevõttes, asutuses või organisatsioonis põhitöö kõrval teisel tasulisel tööl, kus ei ole ette nähtud koosseisulist ametikohta, ei loeta kohakaasluseks (üldhariduslike koolide ja kesk-eriõppeasutuste õpetajate poolt kabinettide ja laboratooriumide juhatamine, direktorite, direktorite asetäitjate ja õppealajuhatajate töö õpetajana, aine- ja tsüklikomisjonide juhatamine; insenertehniliste töötajate poolt õpilaste tootmisõpetuse ja praktika juhendamine; meditsiinitöötajate valve üle tööaja kuunormi jne.).

Kohakaasluseks ei loeta tööd, mida teevad koolide, kesk-eriõppeasutuste ja teiste nendega töötasutingimustelt võrdsustatud õppeasutuste õpetajad ühes ja samas asutuses üle kehtestatud õppetöö normi, samuti pedagoogilist tööd ja ringide juhendamist samas õppeasutuses, koolieelses, koolivälises või lasteasutuses.

Kohakaasluseks ei loeta kohustuste täitmist, mille eest valitsuse määrusega on kindlaks määratud lisand töötasule (palgamäärale) protsentides või rublades (13).

Kas administratsioon võib tööle võtmisel määrata katseaja?

Administratsioon võib alaliselt tööle võetavaile määrata katseaja: töölistele kuni kuus päeva, teenistujaile vähem

vastutavatel töödel kuni kaks nädalat ja teenistujatele vastutavatel ametikohtadel kuni üks kuu.

Katseaja tulemusi hindab administratsioon, kes vastavalt tulemustele võib katseaja kestel või selle lõppemisel töötaja tööle võtmisest keelduda. Etteteatamist ja vallandustoetuse maksmist sel juhul ei nõuta, samuti ei ole vajalik neil juhtudel töölt vallandamisel ametiühingu käitis- või kohaliku komitee nõusolek.

Töötajal, kes vabastati katse mittesooritamise motiividel, on õigus kaevata vallandamise üle seaduses ettenähtud korras (töötülide lahendamise komisjon — kohalik või käitiskomitee — rahvakohus).

Kui katseaja lõppemisel administratsioon töötajat töölt ei vallandanud, loetakse ta automaatselt tööle võetuks. Vallandada võib töötajat sel juhul ainult Töökoodeksi §-s 47 ettenähtud motiividel.

Katseaega ei määrata teisele tööle üleviimisel samas ettevõttes (asutuses), samuti noortööliste ja spetsialistide tööle võtmisel, kes suunati tööle pärast vastava õppeasutuse lõpetamist (14, 15).

Käskkirjas, millega võeti tööle ökonomist, ei olnud ette nähtud katseaega. Kas administratsioon toimis õigesti, kui ta vallandas ökonomisti kui katse mittesooritanu kahe nädala möödumisel?

Ei toiminud. Katseaja määramine tööle võtmisel ei ole kohustuslik. Kui administratsioon käskkirjas või korralduses, mille alusel töötaja tööle võeti, ei näinud ette katseaega, siis loetakse töötaja tööle võetuks ilma katseajata ja teda töölt vallandada sel põhjusel ei ole lubatud. Ökonomisti võidakse käesoleval juhul vallandada töölt ainult Töökoodeksi § 47 alusel.

Käskkirjaga võeti tehasesse kahenädalase katseajaga tööle VI kategooria freesija. 10-päevase töötamise järel vallandati ta töölt kui katse mittesooritanu. Kas administratsioon toimis õigesti?

Ei toiminud. Töökoodeksi §-s 38 ettenähtud katseaja kestus on administratsioonile kohustuslik ja seda ei või administratsioon ühepoolselt ega ka töötajaga kooskõlastatult muuta.

Et töölistele on ette nähtud katseaeg 6 päeva ulatuses,

siis võib freesijat vallandada töölt ainult üldistel alustel, kuid mitte vastavalt Töökoodeksi §-le 39.

Freesijat oleks võinud tema nõusolekul teisele tööle viia või vallandada ta käitiskomitee nõusolekul kui antud tööle kõlbmatu vastavalt Töökoodeksi §-le 47 p. «c».

Mis tähtajaga sõlmitakse tööliste ja teenistujatega töölepingud?

Tööle võetavate tööliste ja teenistujatega sõlmitakse tööleping tavaliselt määramata ajaks. See võimaldab tootmist alalise kaadriga kindlustada ja töölised saavad pideva töö.

Tähtajalised töölepingud sõlmitakse organiseeritud korras ettevõtteis ja ehitustele võetud ajutiste ja hooajaliste töötajatega, samuti kodanikega, kes on avaldanud soovi sõita tööle Kaug-Põhja rajoonidesse või nendega võrdsustatud maakohtadesse[1] (16).

Kaupluse kassapidajale anti sünnituspuhkust. Kas administratsioonil on õigus võtta tema kohale ajutist töötajat?

Puhkuse ja haiguse ajal ning teistel juhtudel, kui töötajale seadusega säilitatakse tema koht, võib administratsioon tema asemele võtta ajutise töötaja tähtajaga kuni neli kuud.

Samuti on lubatud võtta töötajat ajutiselt tööle vakantsele töökohale kindlaksmääratud tähtajaga kuni kaks kuud või määramata ajaks, kuid samuti mitte üle kahe kuu.

Ajutiselt tööle võetuid tuleb töölepingu sõlmimisel informeerida töö ajutisest iseloomust.

Kui töötaja töötab vahetpidamatult ettevõttes või asutuses üle määratud tähtaja või kui töölist tööle võtmisel ei informeeritud töö ajutisest iseloomust, loetakse ta alaliseks töötajaks.

Neil juhtudel, kui töölt vallandatud ajutine töötaja võetakse varem kui nädala möödumisel uuesti tööle samasse ettevõttesse või asutusse ning tema töötamise aeg enne ja pärast vaheaega tervikuna ületab vastavalt kaks või neli kuud, loetakse nimetatud töötaja alaliselt tööle võetuks (17).

---

[1] Kaug-Põhja rajoonide ning nendega võrdsustatud maakohtade loetelu on toodud käesoleva raamatu lisas.

Keda loetakse hooajatööliseks või -teenistujaks?

Hooajatöölisteks ja -teenistujateks loetakse töötajad, kes võetakse tööle vastavalt NSV Liidu Töö Rahvakomissariaadi poolt 11. oktoobril 1932 kinnitatud hooajatööde nimekirjas loetletud töödele, tähtajaga mitte üle kuue kuu. Peale selle kuuluvad sellesse kategooriasse sovhooside, remondi- ja tehnikajaamade hooajatöölised, samuti hooajatöölised metsavarumisel ja metsaparvetamisel.

Administratsioon on kohustatud informeerima hooajatööle võetavat sellest töölepingu sõlmimisel (18).

Milline kord kehtib Kutsehariduse Peavalitsuse koolide ja õppeasutuste lõpetanute tööle võtmisel?

Tööstus-, raudtee-, vabrikukooli ja tehniliste õppeasutuste lõpetanud noortöölised suunatakse riikliku plaani alusel tööle võimaluse korral nende vanemate elukoha lähedastesse ettevõtetesse ja ehitustele. Neis ettevõtteis on nad kohustatud töötama vähemalt neli aastat[1].

Ettevõtete juhtivad töötajad on kohustatud andma neile tööd vastavalt õppeasutuse või kooli lõputunnistuses ettenähtud erialale ja kvalifikatsioonile. Administratsioonil on õigus alandada noortöölisele kooli või õppeasutuse lõpetamisel omistatud kvalifikatsiooni (kategooriat) ainult seoses töötasu korrastamisega.

Ettevõtete ja ehituste juhatajad on kohustatud hiljemalt ühe nädala jooksul võtma suunatud noortöölised tööle ning viie päeva jooksul kindlustama nende vormistamise ja töökohtadele paigutamise. Administratsioon on kohustatud kindlustama neile heakorrastatud ühiselamud, kus ühte tuppa võib paigutada 3—4 noortöölist. Ühiselamute kasutamise eest tasuvad nad soodustatud tingimustel.

Noortele, kellel on perekond ning kes on suunatud tööle söe-, metallurgia- ja naftatööstuse ettevõtetesse ja ehitustele ning ehitusmaterjalide tööstuse ja mõningatesse teistesse ettevõtetesse, tuleb pärast aasta möödumist anda eraldi tuba.

Ettevõtetesse ja ehitustele suunatud noortöölistele antakse 30 rubla avanssi, milline peetakse töötasust kinni kuue kuu jooksul (19).

---

[1] Tehniliste koolide lõpetajad on kohustatud töötama ettevõtteis kolm aastat; põllumajanduse mehhaniseerimise koolide ja põllumajanduslike koolide lõpetajad on kohustatud töötama remondi- ja traktorijaamas või sovhoosis vähemalt kaks aastat.

Missugune kord kehtib noorte spetsialistide tööle võtmisel?

Kõrgemate õppeasutuste ja tehnikumide lõpetanud noorte spetsialistide tööle suunamine toimub plaanipäraselt õppeasutuste juurde loodud komisjonide poolt. Peale õppeasutuste töötajate kuuluvad nimetatud komisjonidesse nende ministeeriumide, keskasutuste, administratiivsete majandusrajoonide, rahvamajanduse nõukogude, töörahva saadikute nõukogude täitevkomiteede esindajad, kuhu noored spetsialistid tööle suunatakse.

Vastavalt suunamiskirjale on noored spetsialistid kohustatud töötama määratud kohal vahetult tootmises: ettevõtete tsehhides, remondi- ja traktorijaamas, sovhoosides, kolhoosides, haiglates, koolides jne. vähemalt kolm aastat. Selle aja jooksul on keelatud kasutada noori spetsialiste valitsemisaparaadis ja teadusliku uurimise asutustes, samuti on keelatud nimetatud isikute tööle võtmine kõrgematesse õppeasutustesse õpingute jätkamiseks ilma vastava ministeeriumi (keskasutuse või rahvamajanduse nõukogu) lähetuskirjata.

Töökohta saabumisel on administratsioon kohustatud andma noorele spetsialistile elamispinna. Tema perekonnaliikmed kindlustatakse elamispinnaga pooltevahelisel kokkuleppel, kui erimäärusega ei ole teisiti ette nähtud (20).

Kuidas toimub tööliste organiseeritud tööle värbamine ettevõtteisse ja ehitustele?

Üheks rahvamajanduse kaadriga kindlustamise allikaks on tööliste organiseeritud värbamine põllumajanduses töötajate ja mittetöötava elanikkonna hulgast, kusjuures töölepingute sõlmimine kolhoosnikutega toimub ainult kolhoosi juhatuse nõusolekul.

Tööliste organiseeritud värbamist tööstusettevõtteisse ja ehitustele teostavad vahetult kohtadel vabariikliku alluvusega linnade täitevkomiteede vastavad osakonnad. Nende osakondade volinikud ja inspektorid sõlmivad 18-aastaseks saanud kodanikega individuaalsed töölepingud nende ettevõtete ja ehituste nimel, kellele nad tööjõudu värbavad. Tavaliselt sõlmitakse need lepingud kaheks aastaks. Hooajatöödele värvatutega sõlmitakse leping olenevalt hooaja kestusest (kuid mitte üle kuue kuu).

Aja hulka, millal töötaja on kohustatud töötama vastavalt lepingule, ei arvata aega, mis tal kulub sõiduks töökohale, ega aega, mil värvatu ei töötanud tema süü läbi tekkinud põhjustel.

Milline kord kehtib Kaug-Põhja piirkondadesse tööle võtmisel?

Isikutega, kes soovivad asuda tööle Kaug-Põhja piirkondades või nendega võrdsustatud maakohtades[1] asuvaisse ettevõtetesse või asutustesse, sõlmitakse töölepingud tavaliselt kirjalikult.

Isikutele, kellega sõlmitakse leping niisugusele tööle viieks aastaks, Põhja-Jäämeres asuvatele saartele aga kaheks aastaks, on neis rajoonides ja asustatud kohtades[2] töötamise eest ette nähtud veel täiendavaid soodustusi. Näiteks neisse rajoonidesse tööle suunatuile makstakse päevaraha, samuti ühekordset toetust töötajale endale ja tema perekonnaliikmeile harilikust kahekordses suuruses[3]. Kogu töölepingu kehtivuse ajaks säilitatakse töötajale tema endine elamispind, olenemata sellest, kas tema perekonnaliikmed jäid sellele elama või sõitsid koos temaga ära. Viimasel juhul säilitatakse elamispind ka koos töötajaga sõitnud perekonnaliikmeile (21).

Mida tuleb mõista teisele tööle üleviimise all?

Teisele tööle üleviimise all tuleb mõista tööliste ja teenistujate paigutamist teisele ametikohale, tööle teisele erialale või teise kvalifikatsiooniga; üleviimist teise ettevõttesse või asutusse, olgugi analoogilisele tööle; samuti üleviimist teise kohta koos ettevõtte või asutusega.

Kui administratsioon annab töölisele tööpäeva tihendamise korras sama tööalase lisakohustuse või paigutab töölise samalaadsele tööle teisel tööpingil samas või teises

---

[1] Nimetatud rajoonide ja maakohtade loetelu on toodud raamatu lisas.

[2] Alates 1. märtsist 1960 antakse soodustusi kõigile Kaug-Põhja rajoonides ja nendega võrdsustatud kohtades riiklikes, kooperatiivseis ja ühiskondlikes ettevõtteis, asutustes ja organisatsioonides töötajaile (selle hulgas ka kohalikele elanikele ja teistele kohapeal tööle võetuile).

[3] Neisse rajoonidesse ja asustatud kohtadesse saabunuile, kelle alaline elukoht on raudteel sõites ligemal kui 100 km või teisi liiklusvahendeid kasutades lähemal kui 500 km, antakse ühekordset toetust ja makstakse päevaraha ühekordses ulatuses.

ettevõtte tsehhis, jaoskonnas, osakonnas, siis seda ei loeta teisele tööle üleviimiseks.

Seoses töö lõppemisega viidi lukksepp-seadistaja ilma tema nõusolekuta tööle laohoidjaks. Kas administratsioon toimis õigesti?

Ei toiminud. Töölise või teenistuja üleviimine teisele alalisele tööle, mis erineb sellest, missugusele ta töölepinguga võeti, võib, olgugi sama ettevõtte või asutuse piires, toimuda ainult tema nõusolekul.

Kui töötaja ei nõustu tema üleviimisega teisele tööle, võib administratsioon ta vallandada töölt ainult TööK §-s 47 ettenähtud põhjustel. Kui lukksepp-seadistaja keeldub laohoidjana tööle asumast, võib administratsioon ta töölt vallandada vastavalt Töökoodeksi §-le 47 p. «a» (22, 23).

Kas administratsioonil on õigus viia töölist ilma tema nõusolekuta tööle teise tsehhi samale tööle sama kvalifikatsiooniga?

Töölise üleviimist sama ettevõtte teise tsehhi samalaadsele tööle tema erialal ei loeta teisele tööle üleviimiseks ja see võib toimuda ilma töölise nõusolekuta.

Öösel saabus tehasesse vagun seadmetega, selle tühjendamise tegi direktor ülesandeks kolmandas vahetuses töötavatele töölistele. Kas direktoril oli selleks õigus?

Tingituna tootmisvajadusest on administratsioonil õigus kohustuslikus korras suunata töölisi ja teenistujaid teisele tööle samasse või teise samas asustatud kohas asuvasse ettevõttesse (asutusse) tähtajaga kuni üks kuu. Sellest põhjuseta keeldumine loetakse töödistsipliini rikkumiseks. Kui töö, kuhu töötaja tootmisvajadusest tingituna üle viidi (välja arvatud üleviimine tööseisaku puhul), on vähemtasuv, säilitatakse töölisele tema keskmine töötasu endise töö järgi (24).

Konveieri seismajäämise tõttu tekkis õmblustsehhis tööseisak. Kas administratsioonil on õigus viia tööseisaku ajaks töölisi teisele tööle?

Tööseisaku puhul on administratsioonil õigus viia töölisi ilma nende nõusolekuta üle samas ettevõttes (asutuses) teisele tööle kogu tööseisaku ajaks.

Kui tööseisak kestab üle viie päeva ja ettevõttel puuduvad võimalused tööliste kasutamiseks teistel töödel, on lubatud üleviimine teise samas asustatud kohas asuvasse ettevõttesse tähtajaga kuni üks kuu. Sama kehtib ka teenistujate kohta.

Tööseisaku puhul võidakse töölisi ja teenistujaid üle viia ka madalama kvalifikatsiooniga tööle. Kuid tööseisaku puhul ei ole lubatud teisele tööle üleviidud V ja kõrgema kategooriaga kvalifitseeritud töölisi kasutada hoovitöödel, samuti transporditöödel, koristustöödel ja ettekandmistöödel. Kvalifitseeritud teenistujate kasutamine kvalifitseerimata töödel on samuti keelatud. Erandiks on loodusõnnetustega seotud juhtumid (näiteks veeuputus või tulekahju).

Tööseisaku puhul mõjuvatel põhjustel teisele tööle üleviimisest keeldumine loetakse töödistsipliini rikkumiseks (24, 25).

Seoses rasedusega on töötajal raske täita oma töökohustusi. Kas tal on õigus nõuda administratsioonilt üleviimist kergemale tööle?

On õigus. Naistöötajad, kes seda vajavad, viiakse enne rasedus- ja sünnituspuhkusele minekut üle kergemale tööle, kusjuures töötajale säilitatakse viimase kuue kuu keskmine töötasu. Puuvilla-, trikotaaži-, tubaka- ja kergetööstuse ettevõtteis on tingimuseks töönormi täitmine.

Korralduse kergemale tööle üleviimiseks annavad raviasutused (naiste nõuandlad, sünnitusmajad, haiglate polikliinikud jne.) (26).

Raamatupidaja-revident ei saa sõita teenistusalasele komandeeringule, sest ta toidab rinnaga last. Kuidas sel juhul toimida?

Kui last rinnaga toitval töölisel ei ole võimalik töötada oma endisel töökohal, aga teine samasuguse kvalifikatsiooniga ja töötasuga töökoht puudub, viiakse last rinnaga toitev töötaja selleks ajaks samas ettevõttes või asutuses teisele tööle, kusjuures talle säilitatakse viimase kuue kuu keskmine töötasu (arvestamata rasedus- ja sünnitusaegset puhkust) (27).

Mis korras toimub tööliste ja teenistujate üleviimine teisele tööle seoses haigestumisega?

Kui tööline või teenistuja ei ole tuberkuloosi või kutsehaiguse tõttu ajutiselt võimeline oma töökohal töötama, kuid võib tööd ning normaalset ravikäiku kahjustamata töötada teisel tööl, viiakse ta üle teisele tööle.

Tervislikel põhjustel teisele töökohale üleviimise ning selle kestuse aluseks on AKK otsus või säärase komisjoni puudumisel raviasutuse peaarsti poolt kinnitatud raviva arsti otsus.

Töötajale antakse haigusleht, kus on näidatud, missugust tööd ta võib antud tervisliku seisukorra juures teha.

Kui töö eest, millele töötaja üle viidi, tasutakse vähem kui tema põhitöökohal, siis makstakse talle üleviimise aja eest, aga mitte rohkem kui kaks kuud, haigustoetust. Haigustoetust makstakse sellise arvestusega, et see koos uuel töökohal saadava töötasuga ei ületaks tegelikku töötasu endise töökoha järgi. Samuti ei tohi haigustoetus mingil juhul olla suurem sellest määrast, mida töötaja oleks saanud haigestumise korral oma põhitöökohal.

Kui administratsioon pole andnud töötajale haiguslehel märgitud tähtajal teist tööd, siis nende päevade eest makstakse haigustoetust üldistel alustel.

Vastavalt ÜAÜKN seletusele makstakse keskmist töötasu endise töökoha järgi Töökoodeksi § 64 alusel ka neile töötajaile, kes viiakse üle kergemale, madalamalt tasutavale tööle AKK ettekirjutusel ilma haigusleheta. Pärast kahe nädala möödumist makstakse kergemale ja madalamalt tasutavale tööle üleviidule töötasu tehtud töö järgi (28).

Ettevõtte direktori korraldusega viidi elektrimontöör töödistsipliini rikkumise pärast kuuks ajaks abitööliseks. Kas säärane korraldus on seaduspärane?

Käesoleval juhul ei toimitud õigesti. Töösisekorra eeskirjades on karistuste hulgas töödistsipliini rikkumise eest ette nähtud üleviimine teisele, madalamalt tasutavale tööle või paigutamine madalamale ametikohale kuni kolmeks kuuks. Töötaja üleviimine võib karistusena toimuda ainult niisugusele tööle, mis vastab tema erialale või kvalifikatsioonile.

Samuti ei või distsiplinaarkaristuse korras töötajat üle viia teise ettevõttesse või teise asustatud kohta (1).

Missugune kord kehtib ametiühingu komitee liikmete üleviimisel teisele tööle?

Töölt vabastamata ametiühingu käitis-, kohaliku-, tsehhikomitee liikmeid ei või nende põhitöökohalt teisele tööle üle viia ilma ametiühingu komitee nõusolekuta (29).

Kas töötajat võib viia alalisele tööle teise ettevõttesse või teise asustatud kohta?

Töötaja üleviimine alalisele tööle teise ettevõttesse või ümberpaigutamine ühest asustatud kohast teise — olgugi koos ettevõttega — võib toimuda ainult töötaja nõusolekul.

Kui töötaja säärasest üleviimisest keeldub, võib administratsioon töölepingu lõpetada ainult Töökoodeksi §-s 47 ettenähtud põhjustel. Ülalmärgitu kehtib ka ettevõtte ümberasumise korral.

Teistel juhtudel on töötaja üleviimine ebaseaduslik ja tal on õigus nõuda enda tööle ennistamist (30).

Missugustel põhjustel on administratsioonil õigus töölist või teenistujat vallandada?

Kaitstes kodanike õigust tööle, on kehtivas seadusanduses rangelt kindlaks määratud põhjused, mis lubavad ettevõtte või asutuse juhatajal vallandada töölist või teenistujat töölt ilma nende nõusolekuta. Need on järgmised:

a) ettevõtte või asutuse täielik või osaline likvideerimine, töö vähenemine ja koosseisude koondamine (TööK § 47 p. «a»);

b) tootmisest tingitud tööseisak kestusega üle ühe kuu (TööK § 47 p. «b»);

c) töötaja tööle kõlbmatus (TööK § 47 p. «c»);

d) töötaja poolt töölepingu või töösisekorra eeskirjades ettenähtud kohustuste süstemaatiline ilma mõjuvate põhjusteta täitmata jätmine (TööK § 47 p. «d»);

e) kriminaalselt karistatava teo sooritamine, mis on otseses seoses töötaja tööga ning on kindlaks tehtud jõustunud kohtuotsusega, samuti töötaja vahi all viibimine üle kahe kuu (TööK § 47 p. «e»);

f) töölt eemalejäämine ajutise töövõimetuse tõttu kahe kuu möödumisel, arvates töövõime kaotuse päevast, ja ajutise töövõimetuse puhul pärast rasedust ja sünnitamist — kahe kuu möödumisel pärast rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppu (TööK § 47 p. «g»);

g) kohtu või töötülide komisjoni otsusega varem sellel töökohal töötanu samale töökohale ennistamine (TööK § 47 p. «h»);

h) töötaja keeldumine koos ettevõtte või asutusega teise asustatud kohta üleviimisest (TööK § 37);

i) ilma mõjuva põhjuseta tööluus (Vene NFSV Ülemnõukogu määrus 31. jaanuarist 1958).

Töölise või teenistuja töölt vallandamine administratsiooni initsiatiivil teistel, seaduses ettenägemata motiividel on ebaseaduslik ja töötaja kuulub neil juhtudel tööle ennistamisele.

Kas on õigus vallandada töötajat töölt administratsiooni initsiatiivil ilma ametiühingu käitis- või kohaliku komitee nõusolekuta?

Ei ole õigust. Kooskõlas «Ametiühingu käitis- ja kohaliku komitee õiguste põhimäärusega» võib töölist ja teenistujat töölt vallandada administratsiooni initsiatiivil ainult käitis- või kohaliku komitee nõusolekul (29).

Direktor vallandas töötaja tööluusi tõttu, kooskõlastades küsimuse ainult ametiühingu käitiskomitee esimehega. Kas direktor toimis õigesti?

Ei toiminud. Kui administratsioon teeb ettepaneku ühe või teise töötaja vallandamiseks, on ta kohustatud pöörduma avaldusega ametiühingu käitis- või kohalikku komitesse. Avalduses peavad olema märgitud vallandamise motiivid ja vallandamise alus (viide vastavale tööseadusandlikule normile).

Ametiühingu komitee on kohustatud administratsiooni avalduse läbi vaatama oma koosolekul[1] (võimaluse korral töötaja juuresolekul) ning tegema vastava otsuse. Saanud ametiühingu käitiskomiteelt nõusoleku, annab administratsioon käskkirja vallandamise kohta.

Tuleb silmas pidada, et administratsioonil on õigus töötajat töölt vallandada ainult sel juhul, kui on olemas ametiühingu käitiskomitee kui kollegiaalse organi nõusolek. Ainult ametiühingu käitiskomitee esimehe nõusolek ei ole küllaldane (29).

---

[1] Koosolek on otsustusvõimeline, kui sellest võtab osa vähemalt kaks kolmandikku komitee liikmeist.

Kas tehase direktoril on õigus vallandada töölt tsehhi meistrit ilma ametiühingu käitiskomitee nõusolekuta?

Töötülide läbivaatamise korra põhimääruse lisas nr. 1 märgitud ametikohtadel töötajate töölt vallandamiseks ei ole vaja ametiühingu käitiskomitee eelnevat nõusolekut. Tsehhi meister on märgitud nimetatud lisas (29).

Töötaja sõlmis tööjõu värbamise korras töölepingu kaheks aastaks. Nimetatud aja möödumisel ei soovi administratsioon töötajaga uut töölepingut sõlmida ja vallandab ta töölt. Kas sel juhul on nõutav ametiühingukomitee nõusolek?

Kui töötaja sõlmis töölepingu määratud tähtajaga, siis administratsioonil on õigus tähtaja lõppemisel ta töölt vallandada ilma ametiühingu komitee nõusolekuta. Samuti ei ole ametiühingukomitee nõusolek vajalik ajutiste ja hooajatööliste töölt vallandamiseks töölepingus märgitud tähtaja saabumisel.

Kui ajutisele, hooajalisele või tähtajalisele tööle võetud töötaja vallandatakse tähtaja möödumisel teistel motiividel, mis on ette nähtud TööK §-s 47, siis on administratsioon kohustatud küsimuse eelnevalt ametiühingu komiteega kooskõlastama (29).

Kuidas toimub vallandamine koosseisude koondamise tõttu?

Koosseisude koondamise eesmärgiks on ettevõtte või asutuse valitsemisaparaadi lihtsustamine ja odavamaks muutmine. Koondamise tõttu vallandatud töötajad tuleb suunata vahetult tootmistööle.

Administratsioon on kohustatud tööliste ja teenistujate vallandamisel koosseisude koondamise tõttu ametiühingu käitis- või kohalikku komiteed õigeaegselt informeerima tarvitusele võetavaist abinõudest. Ametiühingu käitis- või kohalik komitee kontrollib, et kavandatud abinõude teostamisel arvestataks nii tootmise kui ka töötajate huve.

Kui tööliste ja teenistujate koosseisude koondamine on vajalik, tuleb töölt vallandatud töötajad võimaluse korral nende soovil üle viia teisele alalisele või ajutisele tööle samasse ettevõttesse (asutusse) või teistesse samas asustatud kohas asuvatesse, samale majanduslikule organisatsioonile (trust, keskasutus) alluvatesse ettevõtetesse (asutustesse).

Administratiiv-valitsemisaparaati kuuluvate töötajate vallandamisel tuleb tarvitusele võtta abinõud vabastatud töötajate organiseeritud töölesuunamiseks, põhiliselt tootmisse. Säärane üleviimine võib toimuda ainult töötajate nõusolekul, kusjuures uut tootmisalast elukutset omandada soovijad suunatakse eelnevalt vastavatele kursustele (31).

Kes on eelistatud olukorras koosseisude koondamisel?

Koosseisude koondamisel peab administratsioon kõigepealt juhinduma tootmishuvidest ja eelistama töölisi, kellel on kõrgem kvalifikatsioon ja kelle tööviljakus on suurem.

Võrdsete tootmisnäitajate puhul on tööle jätmisel eelisolukorras järgmised töölised ja teenistujad: kes on võetud tööle pärast Nõukogude armeest demobiliseerimist; kelle ülalpidamisel on kaks või rohkem perekonnaliiget; kelle perekonnas ei ole teisi iseseisvat töötasu saavaid töötajaid; töö kõrval tööstuslik-tehnilistes tehnikumides ja kõrgemates õppeasutustes õppijad.

Vastavalt väljakujunenud kohtupraktikale eelistatakse tööle jätmisel samuti Isamaasõja invaliide ja üksikuid emasid, kelle ülalpidamisel on alaealisi lapsi (32, 33).

Tehase administratsioon vallandas koondamise tõttu arveosakonna raamatupidaja, kuigi seda kohta ei koondatud, ja sellele kohale määrati vanem-raamatupidaja, kelle koht koondati. Kas administratsioonil oli õigus nii toimida?

Administratsioonil on koosseisude koondamisel õigus teostada töötajate valikut koosseisu ümberjaotamistel olemasolevaile ametikohtadele. Selle tagajärjel võib juhtuda, et koosseisude koondamise tõttu vallandatud töötaja ametikoht ei ole koondatud ja vallandatu kohale on üle viidud töötaja mõnelt teiselt koondatavalt ametikohalt.

Neil juhtudel peab administratsioon juhinduma eeskätt tootmishuvidest ja jätma tööle kvalifitseerituma töötaja.

Kui töötaja vallandati koondamise ettekäändel, kuid tegelikult koondamist ei toimunud (vallandatu ametikoht jäi vakantseks või sellele ametikohale võeti uus töötaja, ilma et oleks teostatud üleviimist koondatavalt töökohalt), kuulub ta ennistamisele oma endisele ametikohale (48).

Tehnik-konstruktor kutsuti sõjaväelisele õppekogunemisele. Olles õppekogunemisel, sai ta teada enda vallandamisest töölt koosseisude koondamise tõttu. Kas administratsioon toimis õigesti?

Töölisi ja teenistujaid — erusolevaid ohvitsere, kes on kutsutud sõjaväelistele õppekogunemistele, ei või vallandada töölt koosseisude koondamise tõttu, arvates kogunemisele kutsumise päevast kuni tagasituleku päevani. Neid võib sel ajal vallandada töölt ainult kahel juhul: ettevõtte (asutuse) täielikul likvideerimisel või ettevõtte selle osa likvideerimisel, kus kogunemisele kutsutu töötas, ja juhul, kui tootmistingimustest olenevalt tekib tööseisak kestusega üle ühe kuu. Isikuid rea-, seersantide ja vanemate koosseisust võib õppekogunemise ajal vallandada töölt ka koosseisude koondamise motiividel (34).

Kas võib vallandada koosseisude koondamise tõttu töölt kutsealust vahetult enne Nõukogude armeesse kutsumist?

Sel aastal, kui töötaja kuulub järjekordse aastakäigu hulgas Nõukogude armeesse kutsumisele, ei või teda vallandada töölt koosseisude koondamise tõttu alates 1. augustist kuni vastuvõtukomisjoni ilmumiseni. See reegel ei kehti nende töötajate kohta, kes antud ettevõttes on töötanud vähem kui kuus kuud (34).

Seoses talveperioodi saabumisega vallandas suvist tüüpi puhkekodu administratsioon töölt valdava osa töötajaid. Kas administratsioon toimis õigesti?

Vastavalt TööK §-le 47 p. «b» on administratsioonil õigus töölisi ja teenistujaid töölt vallandada, kui töö katkestatakse tootmistingimustest olenevalt kauemaks kui üheks kuuks. Kui administratsioon ei pea neil motiividel töölt vallandamist otstarbekaks ning ei kindlusta töötajaid sel perioodil tööga, on ta kohustatud maksma töötasu tööseisaku eest.

Töövaheaega õppeasutustes semestri vaheaegadel ei tule vaadata kui TööK §-s 47 p. «b» ettenähtud tööseisakut ja see ei või olla aluseks pedagoogilise je teenindava personali töölt vallandamiseks (35).

Kooskõlas AKK otsusega lukksepp-monteerija ei või tervislikel põhjustel täita temale pandud tööülesandeid. Kas administratsioon võib teda vallandada kui tööle kõlbmatut?

Neil juhtudel, kui tööline või teenistuja ei ole tervislikel põhjustel või vastavate tööalaste oskuste puudumisel suuteline täitma temale ettenähtud tööülesandeid, on administratsioonil õigus töötaja (teenistuja) tema enda nõusolekul üle viia teisele temale sobivale tööle või vallandada ta töölt kui tööle kõlbmatu (TööK § 47 p. «c»). Tööle kõlbmatus antud ülesande täitmiseks peab olema põhjendatud objektiivsete näitajatega (AKK või ATEK-i otsus tööle kõlbmatuse kohta tervislikel põhjustel, töö halb kvaliteet, töönormide pidev täitmata jätmine jne.).

Kas tehase direktor toimis õigesti, kui ta vallandas tsehhi tehnoloogi tööle kõlbmatuse tõttu, sest tal puudub diplom kõrgema õppeasutuse lõpetamise kohta?

Ei toiminud. Vastava erihariduse puudumine ei või iseenesest aluseks olla töötaja vallandamisele tööle kõlbmatuse tõttu, välja arvatud need juhtumid, kus tööks antud (näiteks arsti) ametikohal on seadusega kohustuslikult ette nähtud vastav eriharidus (36).

Ostjad kirjutasid korduvalt kaebuste raamatusse, et kassapidaja töötab halvasti — teostab ostjatega väärarvestusi. Kaupluse direktor vallandas kassapidaja töölt kui tööle kõlbmatu ja usalduse kaotanu, ilma et oleks kooskõlastanud vallandamist ametiühingu kohaliku komiteega. Kas direktor toimis õigesti?

Ei toiminud. Administratsioonil on õigus vallandada kassapidaja, müüja, laohoidja või mõni teine töötaja, kes tegeleb rahaliste või kaubalis-materiaalsete väärtustega, tööle kõlbmatuse või usalduse kaotamise motiividel. Kuid töölt vallandamine peab neil juhtudel toimuma üldises korras, s. o. ametiühingu kohaliku komitee nõusolekul. Tuleb tähelepanu juhtida sellele, et vallandamine peab neil juhtudel põhjendatud olema konkreetsete, usalduse kaotamist tõestavate faktidega (puudujääk, ostjate petmine jne.), mitte aga administratsiooni subjektiivse otsusega (29).

Missugune kord kehtib vallandamisel tööülesannete süstemaatilise täitmata jätmise pärast?

Töötaja töölt vallandamine töölepingus ettenähtud tööülesannete täitmata jätmise motiividel võib toimuda TööK § 47 p. «d» alusel ainult juhtudel, kui tööülesannete täitmata jätmine on võtnud süstemaatilise iseloomu ja tarvituselevõetud ühiskondlikud mõjutusvahendid (karistused, seltsimeheliku kohtu alla andmine) või distsiplinaarsed mõjutusvahendid ei ole andnud soovitavaid tulemusi.

Vallandamine töödistsipliini süstemaatilise rikkumise motiividel eeldab, et korrarikkumine on toimunud üle ühe korra vallandamise kuupäevale eelnenud aasta jooksul ja et töötaja suhtes on kasutatud ühiskondlikke ja distsiplinaarseid mõjutusvahendeid.

Vastavalt TööK §-le 47 p. «d» ei või töötajat vallandada ühekordse (seega mitte süstemaatilise) töödistsipliini rikkumise pärast.

Töölt vallandamine neil põhjusil on lubatud, kui töötaja ei täida oma tööalaseid kohustusi. Seepärast ei või TööK § 47 p. «d» alusel vallandada töötajat, kes rikkus distsipliini ühiselamus, sööklas jm. (38).

Töödistsipliini rikkumise eest määrati töötajale 1957. ja 1958. aastal distsiplinaarkaristus. 1960. aasta veebruaris keeldus see töötaja täitmast tsehhiülema korraldust. Kas administratsioon võib vabastada ta töölt TööK § 47 p. «d» alusel?

Kuna töötaja 1959. aasta veebruarist kuni 1960. aasta veebruarini, s. o. aasta jooksul, ei rikkunud töösisekorra eeskirju, loetakse ta distsiplinaarselt karistamatuks. Seetõttu tema töölt vabastamine TööK § 47 p. «d» alusel ei ole seadusega kooskõlas (1).

Seoses tööalase kuriteoga võeti kaupluse müüja kohtulikule vastutusele. Ootamata ära kohtu otsust, vallandas kaupluse direktor ta töölt TööK § 47 p. «e» alusel. Kas kaupluse direktor toimis õigesti?

Ei toiminud. Juhul, kui töötaja võetakse seoses tööalase kuriteoga kohtulikule vastutusele, võib teda vallandada TööK § 47 p. «e» alusel ainult pärast süüdimõistva kohtuotsuse seaduslikku jõustumist.

Vallandamine on lubatud sel juhul, kui töötaja viibib

vahi all üle kahe kuu, olenemata sellest, kas vahi all viibimine on rakendatud tõkkeabinõuna eeluurimise ajaks või töötaja kannab karistust.

Varustusagent, kes tahtis tehasest ebaseaduslikult välja viia mõningaid materjale, peeti kinni. Kuidas peab toimima käesoleval juhul administratsioon?

Kui töötaja tabati tööalase kuriteo toimepanekul või ta võttis süü säärases kuriteos omaks, on ettevõtte või asutuse administratsioonil õigus vallandada ta töölt ja katkestada talle töötasu maksmine kuni kuriteo kohta vastava otsuse tegemiseni kohtu korras.

Õigeksmõistva otsuse puhul või kriminaalsüüdistuse lõpetamise juhtudel on töölt kõrvaldatud töötajal õigus nõuda talle töötasu väljamaksmist aja eest, mil teda ei lubatud tööle.

Vastavalt Vene NFSV kohtuprotsessi koodeksi §-le 142 võib töötajat töölt eemaldada ka kohtu- ja jälitusorganite nõudel. Sel juhul on administratsioonil õigus vallandada töötaja kahe kuu pärast, arvates töölt eemaldamise päevast.

Töölistel ja teenistujatel, kes vallandati seoses vabadusekaotusega või töölt eemaldamisega üle kahe kuu uurimisorganite nõudmisel ja kes hiljem vabastati seoses kriminaalsüüdistuse lõpetamisega või kohtu poolt õigeks mõistmisega, on õigus saada töötasu sunnitud töölt puudumise eest, aga mitte rohkem kui kahe kuu eest, olenemata sellest, kas nad võeti kriminaalvastutusele seoses tööalase kuriteoga või mitte.

Nimetatud töötasu arvestatakse lähtudes rehabiliteerimise päeval vastaval ametikohal (kus töötaja tema vallandamise või töölt eemaldamise päeval töötas) kehtivast kuutöötasust või kuu palgamäärast või analoogilise töö- või ametikoha töötasust (37, 38).

Kas administratsioonil on õigus vallandada töötajat, kes esmakordselt puudus töölt mõjuva põhjuseta?

Töötajat, kes oli tööluusis, olgugi esimest korda, võib administratsioon oma äranägemisel distsiplinaarkorras karistada või ametiühingu käitis- või kohaliku komitee nõusolekul isegi töölt vallandada.

Nõusoleku andmisel töölt vallandamiseks peab ametiühingu käitis- või kohalik komitee lähtuma kõigepealt toot-

mise huvidest, arvestades seejuures ka töötajate töösse teadliku suhtumise kasvatamise vajadust.

Vastavalt kehtivale tööseadusandlusele loetakse tööluusiks tööle mitte ilmumist kogu tööpäeva jooksul. Tööluusiga võrdseks loetakse samuti juhtumit, kus tööline või teenistuja viibib tööl ebakaines olekus, olenemata sellest, kas see leiab aset töö alguses, pärast lõunavaheaega või enne vahetuse lõppu.

Töötaja tööraamatusse kirjutatakse vallandamisel: «Vallandatud töölt tööluusi tõttu» (1).

Kas on lubatud töötaja vallandamine, kes haigestumise tõttu pikemat aega ei tööta?

TööK § 47 «g» alusel on lubatud töötaja töölt vallandamine, kui ta puudub töölt haiguse tõttu üle kahe kuu.

Sünnituspuhkusele järgneva ajutise töövõimetuse juhtudel lubatakse töölt vallandada pärast seda, kui on möödunud kaks kuud rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppemisest.

Administratsioon võib eespool toodud motiividel töötaja töölt vallandada, kuid see ei ole kohustuslik. Administratsioon võib kasutada seda õigust ainult tootmise vajadustest tingituna.

Tuleb silmas pidada, et töölisel, kes on vallandatud töölt TööK § 47 p. «g» alusel, säilib õigus haiguslehe alusel haigustoetuse saamiseks kuni tema tervenemiseni või invaliidiks tunnistamiseni. Abiraha ajutise töövõimetuse eest peab maksma ettevõte, kes töötaja vallandas (28, 39).

Administratsioon pöördus ametiühingu käitiskomitee poole taotlusega, et see annaks nõusoleku vallandada töölt lukksepp, kes on pikemat aega haige. Kuidas peab käitiskomitee küsimuse otsustama?

Töölt vallandamine TööK § 47 p. «g» alusel võib toimuda ainult juhtudel, kui töötaja pikemaaegne töölt puudumine häirib normaalset tööd ühes või teises tootmisjaoskonnas.

Enne oma nõusoleku andmist peab ametiühingu käitiskomitee selgitama: kas ei ole võimalik haigestunud töötaja tööd jaotada teiste jaoskonna töötajate vahel, kas ei ole võimalik haigestunud töötajat asendada ajutise töötajaga. Ainult sääraste võimaluste puudumisel võib ameti-

ühingu käitiskomitee anda oma nõusoleku haiguse tõttu üle kahe kuu puudunud töötaja vallandamiseks.

Naistöötajale anti pärast sünnituspuhkust täiendavalt kolmekuuline lisapuhkus töötasu säilitamata. Lisapuhkuse lõppemisel haigestus töötaja 40 päevaks. Kas administratsioonil on õigus ta vallandada TööK § 47 p. «g» alusel?

Töötaja vallandamine TööK § 47 p. «g» alusel ajal, kui ta kasutab pärast rasedus- ja sünnituspuhkust omal soovil kolmekuulist palgata lisapuhkust, ei ole lubatud. Kahekuulist tähtaega arvestatakse käesoleval juhul kolmekuulise palgata puhkuse lõppemisest.

Rahvakohtu otsusel ennistati tööle ebaõigesti vallandatud masinakirjutaja. Kuidas peab toimima administratsioon tema kohale võetud uue töötajaga?

Käesoleval juhul võib administratsioon tööle võetud uue masinakirjutaja tema nõusolekul üle viia teisele temale sobivale tööle või vallandada ta töölt TööK § 47 p. «h» alusel. Töölt vallandamine nimetatud punkti alusel on lubatud ainult siis, kui sellele töökohale ennistatakse seadusandlikus korras varem sellel kohal töötanu.

Praktikas vallandatakse töötaja töölt TööK § 47 p. «h» alusel ka sel juhul, kui sellel kohal töötanu kutsuti teenistusse Nõukogude armeesse, kuid vabastati sealt ühel või teisel põhjusel uuesti enne kahe kuu möödumist (haigus, pikendus jne.). Endisele töökohale tagasitulekuks on ette nähtud kolm päeva, arvates sõjaväest vabastamisest. Aega sõjaväeosast töökohta sõiduks selle hulka ei arvata. Nimetatud tähtaega pikendatakse mõjuvatel põhjustel kuni ühe kuuni (haigestumine, liiklustakistus jne.).

Kas administratsioonil on õigus töötaja vallandamiseks, kes ei nõustu üleviimisega teise ettevõttesse?

Eespool on juba märgitud, et üleviimine teise ettevõttesse võib toimuda ainult töötaja nõusolekul. Juhul, kui töötaja keeldub üleviimisest, on administratsioonil õigus teda vallandada ainult TööK § 47 ettenähtud põhjustel, näiteks ametikoha koondamisel, tööle kõlbmatusel jne. Vallandamine vahetult TööK § 37 alusel on võimalik ainult sel juhul, kui töötaja ei nõustu tema üleviimisega teise asustatud kohta koos sama ettevõtte või asutusega.

Kas vabrikukooli lõpetanut võib vallandada töölt seoses tööluusiga?

Ei või. Reeglina ei ole administratsioonil õigus vallandada töölt Kutsehariduse Peavalitsuse (Tööjõureservide) koolide õpilasi selle aja jooksul, millal nad peavad antud ettevõttes kohustuslikult töötama.

Erandina on lubatud noortöölise vallandamine administratsiooni initsiatiivil ainult nendel juhtudel, kui töötaja sooritas vahetult tööülesannete täitmisega seoses oleva kriminaalkuriteo.

Missugustel põhjustel võib vallandada noort spetsialisti administratsiooni algatusel?

Kõrgemate õppeasutuste ja tehnikumide lõpetanuid võib administratsiooni algatusel vallandada ainult seaduses ettenähtud juhtudel.

Selleks et vallandada noor spetsialist kohustusliku töötamise perioodil administratsiooni initsiatiivil, on vaja peale kehtivaist vallandamise eeskirjadest kinnipidamise veel selle ministeeriumi (keskasutuse), rahvamajanduse nõukogu, täitevkomitee eelnevat nõusolekut, mille süsteemi noor spetsialist pärast kõrgema õppeasutuse või tehnikumi lõpetamist tööle suunati (20).

Kolhoosi liige võeti tööle ehitusmontaaži valitsusse puusepana. Kuidas peab toimima administratsioon, kui kolhoos nõuab tema töölt vallandamist?

Ettevõtte või asutuse administratsioonil on õigus vallandada kolhoosi liige sel juhul, kui ta sõlmis töölepingu ilma kolhoosi juhatuse nõusolekuta (40).

Masinatehase tehnikaosakonna insener töötas kohakaasluse alusel projekteerimise instituudis. Tehase direktor pöördus instituudi administratsiooni poole kirjaga, milles teatas, et keeldub andmast nõusolekut inseneri töötamiseks kohakaasluse alusel. Kas see on aluseks inseneri vallandamiseks töölt kohakaasluse alusel?

Kohakaasluse alaselt töökohalt vallandamine võib toimuda peale tööseadusandluses ettenähtud juhtude ka kohakaasluse keelamisel või kohakaasluse alusele töökohale alalise töötaja töölevõtmisel. Töölt vallandamine võib toimuda ilma ette teatamata ja ilma vallandustoetust maksmata (13).

Tsehhimeister otsustas lahkuda töölt omal soovil. Mitu päeva on ta kohustatud sellest administratsioonile ette teatama?

Kui tööline või teenistuja tahab omal soovil töölt lahkuda, on ta kohustatud sellest administratsioonile 12 tööpäeva ette teatama.

Nimetatud tähtaja möödumisel loetakse tööleping töötajaga lõpetatuks ja töötaja omal soovil töölt lahkunuks.

Lõpparve töötajaga tuleb teha hiljemalt selleks päevaks, millal töötaja pärast kahenädalast etteütlemist ei ole kohustatud enam tööle tulema. Tema tööraamatusse märgitakse: «Vabastatud töölt omal soovil» või «Vabastatud töölt TööK § 46 alusel».

12-tööpäevase etteteatamise kohustus omal soovil töölt lahkumiseks ei tähenda, et töötajat ei võiks töölt vabastada varem, kuid selleks on vaja administratsiooni nõusolekut (41).

Missugused asjaolud kaasnevad omal soovil töölt lahkumisega?

Töölistel ja teenistujatel, kes lahkuvad töölt omal soovil, säilib pidev tööstaaž, kui nad asuvad uuel töökohal tööle hiljemalt ühe kuu jooksul. Vastavalt sellele makstakse ka töölistele ja teenistujatele haigustoetust ajutise töövõimetuse juhtudel üldistel alustel, olenemata töötamise ajast uuel töökohal.

Pidev tööstaaž säilitatakse, olenemata teisele töökohale asumise ajast:

a) töölistele ja teenistujatele, kes on vallandatud seoses haiguse, invaliidsuse või vanaduspensionile siirdumisega;

b) isikuile, kes on katkestanud töö seoses kõrgemasse või kesk-eriõppeasutusse või aspirantuuri vastuvõtmisega;

c) isikutele, kes lahkuvad töölt seoses abikaasa üleviimisega tööle teise paikkonda;

d) rasedatele naistele ja kuni aastasi lapsi omavaile emadele seoses elukoha järgi tööle asumisega;

e) isikuile, kes vallandatakse töölt NSV Liidu Ministrite Nõukogu määrustes ettenähtud mõjuvatel põhjustel.

Ülaltoodud kord omal soovil töölt lahkumiseks kehtestati alates 1. jaanuarist 1960 (41).

Kas noor spetsialist võib lahkuda töölt omal soovil?

Esimese kolme aasta jooksul ei või kõrgema või keskeriõppeasutuse lõpetanud ja töölesuunatud noor spetsialist lahkuda töölt omal soovil kahenädalase etteteatamisega.

Üksikutel juhtudel, kui selleks on olemas vastav seaduslik alus (haigus, invaliidsus, rasedus, aspirantuuri astumine või teised seadusega ettenähtud juhud) on noore spetsialisti töölt lahkumiseks omal soovil peale administratsiooni nõusoleku veel vajalik selle ministeeriumi (keskasutuse), rahvamajanduse nõukogu, täitevkomitee luba, kellele antud ettevõte või asutus allub.

Ülaltoodu ei tähenda aga, et noor spetsialist ei või nõuda töölepingu lõpetamist neil juhtudel, kui töölepingut rikub administratsioon (õppeasutuses omandatud erialal mittekasutamine, üleviimine teisele tööle ilma töötaja nõusolekuta, keeldumine elamispinna andmisest jne.). Neil juhtudel võib noor spetsialist pöörduda töötülide lahendamise komisjoni, ametiühingu käitis- või kohaliku komitee ning rahvakohtu poole avaldusega töölepingu lõpetamiseks sundkorras.

Kohustusliku töötamisaja möödumisel on noorel spetsialistil õigus lahkuda töölt omal soovil üldistel alustel kahenädalase etteteatamisega (38, 42).

Noor spetsialist lahkus esimesel tööaastal omavoliliselt töölt. Missugused õiguslikud tagajärjed on niisugusel töölt lahkumisel?

Sellisel omavoliliselt töölt lahkumisel ei võeta noort spetsialisti kriminaalkorras vastutusele. Ettevõtte administratsioonil on õigus märkida töötaja tööraamatusse, et ta on vallandatud töölt mõjuva põhjuseta puudumise pärast ning nõuda temalt õppeasutuse lõpetamise puhul teise kohta elama asumiseks antud kompensatsiooni täielikku tagasimaksmist.

Vastavalt ülaltoodule lahendatakse küsimus ka kutsehariduslike õppeasutuste (Tööjõureservide koolide) lõpetanute ja tähtaegse lepingu sõlminud töötajate suhtes, kes lahkuvad omavoliliselt töölt enne lepingu tähtaja lõppemist (41, 49).

Kas tööline võib lahkuda töölt omal soovil esimesel aastal pärast tööstuskooli lõpetamist?

Esimese nelja aasta jooksul pärast tööstuskooli lõpetamist ei lubata noortöölisel lahkuda töölt omal soovil kahenädalase etteteatamisega.

Mõningatel seaduses ettenähtud põhjustel on ettevõtte administratsioon kohustatud rahuldama noortöölise palve ja andma talle loa töölt lahkumiseks. Sääraseks põhjuseks võib olla näiteks:

a) tööülesannete täitmise võimatus haiguse või invaliidsuse tõttu vastavalt AKK või ATEK-i otsusele;

b) NSV Liidu Ministrite Nõukogu juures asuva Kutsehariduse Peavalitsuse tehnikumidesse vastuvõtmine (mitte aga teistesse kesk- või kõrgemaisse õppeasutustesse astumine).

Kui administratsioon on kohustatud noortöölisele töölt lahkumiseks nõusoleku andma, kuid ei tee seda, on noortöölisel õigus nõuda enda töölt vallandamist vastavalt töötülide lahendamise eeskirjadele.

Samas korras võib noortööline nõuda töölepingu ennetähtaegset lõpetamist neil juhtudel, kui administratsioon rikub temale pandud kohustusi (ei kasuta noortöölist vastavalt õppeasutuses omandatud erialale ja kvalifikatsioonile, ei kindlusta noortöölist elamispinnaga jne.). Juhul kui noortöölise nõudmine rahuldatakse, on vastav organ (töötülide komisjon, ametiühingu käitis- või kohalik komitee või rahvakohus) kohustatud oma otsuses märkima kindla tähtpäeva, vastavalt konkreetsetele asjaoludele, millal administratsioon on kohustatud noortöölise töölt vabastama.

Kui tööstuskooli lõpetanu soovib lõpetada töölepingu enne kohustusliku töötamisaja lõppemist teistel põhjustel kui eespool märgitud, siis ei otsusta seda küsimust töötülide lahendamise komisjon, vaid noortööline võib pöörduda palvega kõrgemalseisva organisatsiooni poole tema üleviimiseks teise ettevõttesse.

Juhul kui kõrgemalseisev organisatsioon otsustab noortöölise üleviimise küsimuse jaatavalt, loetakse töötamise aeg uues ettevõttes kohustusliku töötamisaja hulka (38).

Kas töötajal on õigus lahkuda töölt omal soovil enne töölepingus ettenähtud tähtaja lõppu?

Tähtajalise töölepingu sõlminud tööline või teenistuja on kohustatud töötama antud ettevõttes ettenähtud aja jooksul.

Enne tähtaja lõppemist on administratsioonil õigus keelduda töölt vabastamisest omal soovil, välja arvatud seaduses ettenähtud juhud, näiteks haigus, invaliidsus, raseda või rinnaga toitva ema teisele tööle üleminek vastavalt elukohale jne.

Enne tähtaega võib töölepingut lõpetada neil juhtudel, kui administratsioon on rikkunud töölepingut või ei täida tööseadusandlusalaseid eeskirju, näiteks kohustus töölepingus töötajale elamispinda andma, ei ole aga seda ettenähtud tähtajal teinud.

Vaidlused tähtaegselt sõlmitud töölepingu ennetähtaegse lõpetamise kohta lahendatakse üldises korras, s. o. töötülide komisjonis, ametiühingu käitis- või kohalikus komitees, rahvakohtus.

Juhul kui töötaja nõudmine töölepingu ennetähtaegseks lõpetamiseks rahuldatakse, on administratsioon kohustatud otsuses ettenähtud tähtajal töölisega täieliku lõpparve tegema (38, 42).

Insener-konstruktor teatas administratsioonile kaks nädalat ette oma lahkumisest töölt. Kas administratsioonil on õigus teda vabastada töölt enne selle tähtaja möödumist?

Selline töölt vabastamine on lubatud ainult töötaja nõusolekul. Kui töötajal on vastuväiteid, siis ei ole administratsioonil õigus töötajat omal soovil töölt vabastada enne kahe nädala möödumist, alates etteütlemise päevast. Ennetähtaegselt töölt vabastatu võib pöörduda töötülide komisjoni poole avaldusega enda tööle ennistamiseks koos sunnitud tööluusi eest töötasu maksmisega (41).

Kas töötajal, kes on andnud avalduse töölt lahkumiseks omal soovil, on õigus oma avaldust tagasi võtta enne etteteatamise tähtaja möödumist?

Enne kahenädalase tähtaja möödumist, mille jooksul töötaja on teatanud lahkumisest omal soovil ettevõttest või asutusest, on tal igal ajal õigus oma avaldus tagasi võtta või anda uus, eelmist muutev avaldus. Sel juhul ei

saa administratsioon töötajat omal soovil töölt vabastada, tuginedes varem antud avaldusele (41).

Tsehhimeister teatas administratsioonile kaks nädalat ette oma soovist alates 15. septembrist töölt lahkuda. Administratsioon ei vabastanud teda nimetatud päeval. Kas administratsioonil on õigus meistrit omal soovil vabastada töölt pärast 15. septembrit?

Kui töötaja töötab pärast kahe nädala möödumist ettevõttes edasi, siis ei kehti tema poolt varem antud avaldus. Töötajat võib omal soovil töölt vabastada ainult tingimusel, kui ta annab uue avalduse või ei vaidle vastu oma töölt vabastamisele eelmise avalduse põhjal (41).

Millises korras vallandab administratsioon hooajatöötajaid?

Hooajatööle võetud töölisi ja teenistujaid võib administratsiooni initsiatiivil enne lepingus ettenähtud tähtaja möödumist vallandada ainult järgmistel juhtudel:

a) ettevõtte, asutuse või majandi täielik likvideerimine või tööde mahu vähenemine;
b) tootmisest tingitud tööseisak üle kahe nädala;
c) töötaja tööle kõlbmatus;
d) töötaja poolt töölepingu või töösisekorra eeskirjadega ettenähtud kohustuste süstemaatiline ilma mõjuvate põhjusteta täitmata jätmine;
e) töötaja kriminaalsele vastutusele võtmine tööga otseselt seotud kuritegude eest, samuti tema vahi all viibimine üle kahe nädala;
f) ilma mõjuvate põhjusteta tööluus;
g) töölt eemalejäämine ajutise töövõimetuse tõttu üle ühe kuu või töölt puudumine teistel mõjuvatel põhjustel üle kahe nädala;
h) kohtu või töötülide komisjoni otsus samale töökohale varem sellel töökohal töötanu ennistamiseks.

Kõikidel nimetatud juhtudel võib vallandamine toimuda ainult käitis- või kohaliku komitee nõusolekul.

Kui hooajalise töötaja vallandamine toimub töölepingu tähtaja möödumisel, ei ole ametiühingu käitis- või kohaliku komitee nõusolek vajalik (18).

Millises korras vallandab administratsioon ajutisi töötajaid?

Määramata tähtajaga (mitte üle kahe kuu) tööle võetud ajutise töölise või teenistuja võib administratsioon vallandada igal ajal, ilma põhjusi seletamata. Kui töötaja on aga tööle võetud kindla tähtajaga (kahe kuu piirides) või ajutiselt puuduva töötaja asendamiseks (nelja kuu piirides), võib teda käitis- või kohaliku komitee nõusolekul ennetähtaegselt vallandada, kui põhjuseks on:

a) ettevõtte, asutuse või majandi täielik likvideerimine või tööde mahu vähenemine;

b) tootmisest tingitud tööseisak üle ühe nädala;

c) töötaja tööle kõlbmatus;

d) töölepingu või töösisekorra eeskirjadega ettenähtud kohustuste täitmata jätmine;

e) töötaja kriminaalsele vastutusele võtmine tööga otseselt seotud kuritegude eest, samuti tema vahi all viibimine üle ühe nädala;

f) ilma mõjuvate põhjusteta tööluus;

g) töölt puudumine haiguse tõttu üle ühe nädala või teistel mõjuvatel põhjustel üle kolme päeva;

h) kohtu või töötülide komisjoni otsus samale töökohale varem sellel töökohal töötanu ennistamiseks.

Kindla tähtajaga töölevõetud ajutise töölise või teenistuja vallandamisel tähtaja möödumisel ei ole ametiühingu käitis- või kohaliku komitee nõusolek vajalik (17).

Millises korras vallandatakse ametiühingu-töötajaid?

Põhitööst mittevabastatud ametiühingu käitis- ja kohalike komiteede liikmete vallandamine võib toimuda, arvestades üldisi reegleid töölepingu katkestamise kohta, ainult vastava kõrgemalseisva ametiühinguorgani nõusolekul. Tsehhikomiteede liikmeid võib vallandada ainult vastava käitis- või kohaliku komitee nõusolekul (43).

Kas töötajat võib vallandada puhkuse ajal?

Administratsioon ei või vallandada puhkusel viibivat töölist või teenistujat. Erandiks on juhtum, kus ettevõte või asutus täielikult likvideeritakse, kui töö katkeb tootmise iseloomust tingituna rohkem kui üheks kuuks, samuti kui puhkusel viibiva töötaja suhtes on jõusse astunud

kohtulik karistus, mis on otseses seoses antud ettevõtte või asutuse tööga.

Administratsioon ei või töötajale eelseisvast vallandamisest ette teatada tema puhkusele mineku eel, arvestusega, et etteütlemise tähtaeg langeb puhkuse aja sisse. Administratsiooni selline teguviis on ebaseaduslik ega vabasta teda (ettenähtud juhtudel) vallandamistoetuse väljamaksmisest, sest puhkus antakse töölistele ja teenistujatele puhkamiseks, mitte uue koha otsimiseks (45).

Käitiskomitee tegi TööK § 49 alusel otsuse tsehhi juhataja vallandamiseks, kes jämedalt rikkus tööliste ja teenistujate tööalaseid õigusi. Kas ettevõtte direktoril on õigus keelduda selle otsuse täitmisest?

Antud juhul tegi direktor õigesti, sest käitiskomiteele ei ole antud õigust TööK § 49 alusel töölepingu katkestamist nõuda.

Nõudmise töölepingu lõpetamiseks vastavalt TööK §-le 49 võib esitada alles ametiühingu vabariiklik organ. Grupi käitis- ja kohalikud komiteed, samuti teised vastavad ametiühinguorganid sellist õigust ei oma. Ka ei ole sellist õigust antud ettevõtte või asutuse ametiühingu üldkoosolekule. Vajaduse korral võivad ametiühingu algorganisatsioonid kõrgemalseisva ametiühingukomitee (vabariikliku komitee) ees üles tõsta küsimuse administratiivpersonali asendamise või karistamise kohta, kes ei täida kollektiivlepingu tingimusi, ilmutavad bürokratismi, käituvad alluvatega jämedalt, rikuvad süstemaatiliselt tööseadusandlust.

Käitis- ja kohalikud komiteed võivad ettevõtte (asutuse) administratsiooni ees üles tõsta ühe või teise töötaja vallandamise küsimuse, kes ei täida kohusetruult oma tööülesandeid ja rikub töödistsipliini. Kuid selleks, et säärane ettepanek omandaks seadusliku iseloomu, s. t. muutuks administratsioonile kohustuslikuks, peab käitis- või kohaliku komitee otsuse kinnitama vabariiklik ametiühinguorgan.

Töötaja vallandamisel ametiühingu nõudmisel võib edasi kaevata kõrgemalseisvale ametiühinguorganile, kelle otsus on lõplik. Sellist kaebust võib esitada nii administratsioon kui ka asjast huvitatud töötaja.

Kuidas vormistatakse tööliste ja teenistujate töölt vabastamine?

Töölt vabastamine vormistatakse administratsiooni käskkirja, korralduse või vallandamislehega.

Vallandamise päeval on administratsioon kohustatud töötajale kätte andma tööraamatu, kuhu on sisse kantud märkus töölt vabastamise põhjuste kohta, ning tegema töötajaga lõpparve töötasu ja muude väljamaksete alal. Seaduses ettenähtud erijuhtudel peab vabastatavale töötajale välja maksma toetuse kahenädalase töötasu ulatuses. Kui vabastatakse töötaja, kes enam ei tööta (näiteks seoses pikaaegse haigusega), peab lõpparve tegema ühe päeva jooksul vastava nõudmise esitamise momendist arvates.

Kui töötaja vabastatakse töölt omal soovil, tehakse temaga lõpparve hiljemalt töölt vabastamisele järgneval päeval (1).

Kuidas peab tööraamatusse märkima töölt vabastamise põhjuse?

Töölt vabastamise põhjuse õige märkimine omab suurt tähtsust, sest sellest sõltub katkestamata tööstaaži säilitamine, vallandamistoetuse saamine jne. Töölt vabastamise põhjus võib mitmel juhul tunnistust anda töötaja kvalifikatsioonist ja distsiplineeritusest.

Märkus tööraamatus töölt vabastamise põhjuste kohta peab olema täpses vastavuses kehtiva seadusandluse sõnastusega (viide vastavale seaduse paragrahvile või punktile), näiteks: «Vallandatud TööK § 47 p. «a» alusel» või «Vallandatud koosseisude koondamise tõttu» jne. (1).

Seoses lapse sünniga avaldas naistöötaja soovi töölt lahkuda. Kas on õige tööraamatusse märkida «Vallandatud omal soovil»?

Ei ole õige. Sellel juhul peab tegema märkuse «Vallandatud seoses lapse sünniga».

Kaadriinspektor kirjutas töötaja tööraamatusse: «Vallandatud seltsimeheliku kohtu otsuse alusel». Kas selline märkus vallandamise põhjuse kohta on õige?

Ei ole õige. Seltsimehelikud kohtud võivad töödistsipliini rikkumisi arutades ettevõtte (asutuse) administrat-

sioonile ettepaneku teha distsipliinirikkuja töölt vallandamise kohta. Selle küsimuse lõplik otsustamine sõltub aga administratsioonist, kes sel juhul võib töötaja vabastada ainult TöökK § 47 alusel (eriti selle paragrahvi punkti «d» põhjal), saanud vallandamiseks eelnevalt nõusoleku ametiühingu käitis- või kohalikult komiteelt (1).

Kas administratsioonil on õigus töölt vabastatud töötaja tööraamatut enda käes pidada?

Administratsioon on kohustatud töötajale tema vabastamispäeval kätte andma tööraamatu märkusega töölt vabastamise kohta.[1] Siiski viivitab administratsioon vahel selle dokumendi kätteandmisega töötajale, kellel on võlgnevus ettevõtte või asutuse suhtes (pole tagasi andnud tööriistu, erirõivastust jne.). Selline teguviis on seadusvastane. Igasuguseid materiaalseid võlgnevusi võib ettevõte või asutus sisse nõuda ettenähtud korras, kuid nende tõttu ei ole õigust keelduda töölt vabastatud töötajale tööraamatut kätte andmast.

Ei ole lubatud tööraamatu asemel välja anda tõendeid.

Töölisel või teenistujal, kes pole administratsiooni süü läbi tööraamatut õigeaegselt kätte saanud, on õigus pöörduda töötülide komisjoni poole palvega nõuda ettevõttelt või asutuselt sisse töötasu tööraamatu kinnipidamise aja eest, kuid mitte rohkem kui kahekümne päeva eest, juhul kui töötaja sel ajal ei töötanud uues kohas. See aeg, mille jooksul töötaja oli ilma tööraamatuta oma süü tõttu, ei kuulu tasumisele (1, 50).

Töötaja, kes sai töölt vabastamisel tööraamatu kätte, pöördus administratsiooni poole palvega anda talle välja tõend ettevõttes töötamise kohta. Mida peab administratsioon sel juhul tegema?

Töötaja palvel peab administratsioon talle välja andma tõendi (tunnistuse) selle kohta, kui kaua ja millisel ametikohal või kellena ta antud ettevõttes töötas.

Sellise tõendi väljaandmisest ei või keelduda põhjusel, et tööraamat sisaldab andmeid tööle võtmise, teisele tööle üleviimise ja töölt vabastamise kohta (53).

[1] Töötaja surma korral antakse tööraamat tema lähematele sugulastele.

Töötaja sai töölt vabastamisel tööraamatu kätte. Peagi ta kaotas selle. Kas ta võib saada uue tööraamatu?

Tööraamatu kaotanud töötaja peab sellest viivitamatult teatama viimase töökoha administratsioonile. Hiljemalt viieteistkümne päeva jooksul peab administratsioon talle välja andma uue tööraamatu pealkirjaga «Duplikaat». Administratsioonil on õigus sel puhul kontrollida, kas duplikaadi taotleja pole pärast antud ettevõttest (asutusest) vallandamist kusagil töölisena või teenistujana töötanud.

Tööraamatu hooletu hoidmise tagajärjel kaotamise korral maksab tööraamatu omanik duplikaadi saamisel administratsioonile 2,5 rbl. ja tööraamatu plangi hinna (5 kop.).

Kui tööraamat hävib ettevõttes või asutuses, kas loodusõnnetuse tõttu või mõnel muul põhjusel, antakse omanikule tööraamatu duplikaat 2,5-rublast trahvi ja tööraamatu plangi hinda sisse nõudmata.

Sel juhul on administratsioon kohustatud töötajale abi osutama dokumentide hankimisel, mis tõendaksid antud ettevõttes või asutuses töötamisele eelnenud tööstaaži.

Duplikaati märgitakse andmed töö, ergutuste ja autasustamiste kohta ainult viimases töökohas väljaantud käskkirjade ja korralduste alusel. Sissekanne eelneva tööstaaži kohta tehakse summaarselt, ilma täpsustusteta, kus, kellena ja mis ajal tööraamatu omanik varem on töötanud (2).

Mis ulatuses ja mis juhtudel makstakse vallandustoetust?

Seaduses on ette nähtud juhud, millal töölistele ja teenistujatele makstakse vallandustoetust 12 tööpäeva töötasu ulatuses, vastavalt keskmisele töötasule. Need juhud võib jagada kahte rühma.

Esimesse rühma kuuluvad juhud, kus vallandustoetuse maksmine on sunduslik ja seda ei saa asendada etteteatamisega eelseisvast vallandamisest. Siia kuulub töötaja vallandamine:

a) tema keeldumisel üleviimisest teise ettevõttesse või teise asustatud kohta (TööK § 37);

b) kui kohtu või töötülide komisjoni otsusega ennistatakse samale töökohale varem sellel töökohal töötanu (TööK § 47 p. «h»).

Teise rühma kuuluvad juhud, kus administratsioonile on antud õigus kas töötajale vallandamisest kaks nädalat ette teatada või talle välja maksta vallandustoetus. Siia kuulub töötaja vallandamine:

a) ettevõtte või asutuse täielikul või osalisel likvideerimisel või töö vähenemisel (koosseisude koondamisel) (TööK § 47 p. «a»);

b) tootmisest tingitud tööseisaku puhul kestusega üle ühe kuu (TööK § 47 p. «b»);

c) töölise või teenistuja tööle kõlbmatuse tõttu (TööK § 47 p. «c»).

Teistel juhtudel vallandustoetust ei maksta (46).

Töötajale teatati eelseisvast vallandamisest kaks nädalat ette. On tal õigus sellel perioodil töölt ajutiselt lahkuda uue töökoha otsimiseks?

Varem kehtinud kord, mille järgi vallandatavale töötajale anti õigus päevas kaheks tunniks töölt lahkuda uue töökoha otsimiseks, muudeti 1933. aastal seoses tööpuuduse täieliku likvideerimisega (51).

Seoses tööde mahu vähenemisega likvideeritakse ehitusvalitsuse plaanija ametikoht. Sellel kohal kohakaasluse alusel töötaja vallandatakse ilma ette teatamata. Kas töötajal on õigus antud tähtajal vallandustoetust nõuda?

Ei ole õigus. Kohakaasluse alusel töötajaile ei maksta vallandustoetust, vaatamata vallandamise põhjusele (52).

Kui suures ulatuses ja mis juhtudel makstakse vallandustoetust hooajatöötajate vallandamisel?

Hooajatöödel töötavad töölised ja teenistujad saavad vallandustoetust ühe nädala töötasu ulatuses, kui nad vallandatakse pärast kuuajalist töötamist seoses ettevõtte või asutuse likvideerimisega, tööde vähenemisega või ajutise katkemisega rohkem kui kaheks nädalaks ning kui töötajale ei ole eelseisvast vallandamisest nädal aega ette teatatud. Muudel põhjustel vallandatud hooajalistele töötajatele vallandustoetust ei maksta (18).

Haigestunud mehaaniku asendajaks võeti ajutiselt tööle teine töötaja. Mehaaniku tervenemisel vallandati asendaja. Kas peab talle vallandustoetust maksma?

Ajutistele töölistele ja teenistujatele, kes on tööle võetud kindla tähtajaga, makstakse vallandustoetust kolme

päeva töötasu ulatuses nende vallandamisel seoses ettevõtte või asutuse likvideerimise, tööde vähenemise või katkemisega rohkem kui üheks nädalaks, kui ajutistele töötajatele ei ole eelseisvast vallandamisest kolm päeva ette teatatud. Kõikidel teistel vallandamisjuhtudel ei maksta kindla tähtajaga tööle võetud ajutistele töötajatele vallandustoetust.

Määramata tähtajaga tööle võetud ajutistele töölistele ja teenistujatele makstakse vallandamisel vallandustoetust ühe päeva keskmise töötasu ulatuses, kui neile ei ole eelseisvast vallandamisest üks päev ette teatatud (17).

15. aprillil 1958 võeti puhkekodusse ajutisele tööle kehakultuuri instruktor. 18. septembril 1958 vallandati ta, ilma et talle oleks sellest ette teatatud, seoses puhkekodu töö katkemisega järgmise kevadeni. Kas peab vallandatule vallandustoetust maksma?

Ajutistele töötajatele vallandustoetuse maksmise küsimuse lahendamisel peab meeles pidama, et kui tööline või teenistuja töötab ettevõttes või asutuses katkestamatult üle kahe või (puuduvate töötajate asendamise korral) üle nelja kuu, loetakse ta alaliseks töötajaks. Sellise töötaja vallandamisel makstakse vallandustoetust (vastavatel juhtudel) üldistel alustel.

Et kehakultuuri instruktor töötas kuni vallandamise päevani rohkem kui kaks kuud, loetakse ta alaliseks töötajaks. Eelseisvast vallandamisest talle kaks nädalat ette ei teatatud, seega tuleb talle välja maksta vallandustoetus kaheteistkümne päeva töötasu ulatuses (17).

Raamatupidajale teatati tema eelseisvast vallandamisest seoses koosseisude koondamisega. Tähtaja lõppemisel peeti teda tootmistööst tingituna veel kolm päeva tööl. Kas raamatupidajal on õigus nõuda vallandustoetuse väljamaksmist?

Et töötajat tähtaja lõppemisel ei vallandatud ja tööalased suhted temaga järelikult endistel alustel jätkusid, on administratsioon kohustatud talle välja maksma vallandustoetuse või uuesti ette teatama vallandamisest kahe nädala pärast. Varem tehtud hoiatus on sellisel juhul maksvuse kaotanud.

Treialile teatati tema eelseisvast vallandamisest seoses tööle kõlbmatusega. Viis päeva pärast seda ta haigestus. Kas võib treialit tähtaja lõppemisel vallandada?

Ei või. Administratsioonil ei ole õigust haigestunud töötajat vallandada enne töövõime taastumist (kui haigus ei kesta üle kahe kuu). Etteteatamise tähtaeg aga katkeb, sest töötajal pole täiel määral võimalust seda aega uue sobiva töö otsimiseks kasutada. Tervenemisel on treialil õigus tööd jätkata nende päevade jooksul, mis jäid kahenädalasest tähtajast kasutamata, või saada nende päevade eest vallandustoetust.

Seoses koosseisude koondamisega teatab administratsioon komandeeringus viibivale varustusagendile, et ta tagasipöördumisel vallandatakse. Kas varustusagendil on õigus vallandamisel nõuda vallandustoetust?

Kahenädalane etteteatamise tähtaeg eelseisvast vallandamisest on kindla tähendusega — kergendada töötajale uue töö leidmist.

Komandeeringus viibival varustusagendil seda võimalust ei ole. Seetõttu tuleb talle komandeeringust tagasipöördumisel välja maksta kahenädalane vallandustoetus (juhul kui ta töölt lahkub) või talle peab eelseisvast vallandamisest uuesti kaks nädalat ette teatama.

Seoses volituste tähtaja lõppemisega vallandati ametiühingu käitiskomitee esimees töölt. Kas talle peab välja maksma kahenädalase vallandustoetuse?

Küsimuse vallandustoetuse väljamaksmisest valitavatele ametiühingu-töötajatele, kes vallandatakse töölt seoses volituste tähtaja lõppemisega, peab igal eri juhul otsustama uue valitud ametiühingu organi (käitiskomitee, vabariikliku komitee jne.) presiidium (47).

Samasuguses korras lahendatakse praktikas küsimus vallandustoetuse väljamaksmisest seoses töölt vallandamisega kohalikest töörahva saadikute nõukogudest pärast volituste tähtaja lõppemist.

Kui pikk on NSV Liidu tööliste ja teenistujate normaalse kestusega tööpäev?

NSV Liidu Ülemnõukogu Presiidiumi seadlusega 26. juunist 1940 kehtestati tööliste ja teenistujate tööpäeva normaalseks pikkuseks kaheksa tundi.

Vastavalt NLKP XX kongressi otsustele algas 1957. aastast alates tööliste ja teenistujate järkjärguline üleviimine lühendatud tööpäevale.

Nõukogude Sotsialistlike Vabariikide Liidu seadusega «1960. aastal kõigi tööliste ja teenistujate seitsme- või kuuetunnilisele tööpäevale ülemineku lõpuleviimise kohta» 7. maist 1960 kehtestati kõigile töölistele ja teenistujatele tööpäeva pikkuseks mitte üle seitsme tunni ja allmaatöödel tegelevatele juhtivate kutsealade töötajatele mitte üle kuue tunni.

Tööliste ja teenistujate üleviimine seitsme- või kuuetunnilisele tööpäevale viidi lõpule 1960. aastal.

Seitseaastaku plaanis on ette nähtud 1962. aastal kehtestada töölistele ja teenistujatele 40-tunniline töönädal.

1964. aastast alates on kavandatud alustada allmaatöödel ning tervist kahjustavatel töödel töötajate üleviimist 30-tunnilisele töönädalale ja kõigi ülejäänud töötajate üleviimist 35-tunnilisele töönädalale. See tähendab, et ühe puhkepäevaga töönädalas on tööpäeva pikkus, olenevalt töö iseloomust, vastavalt viis või kuus tundi. Arvestades seda, et enamik töölisi ja teenistujaid on huvitatud kahest puhkepäevast nädalas, kehtestatakse viiepäevane töönädal tööpäeva pikkusega vastavalt kuus või seitse tundi.

Üleminek lühendatud tööpäevale ja lühendatud töönädalale teostatakse ilma töötasu vähendamata. On ette nähtud töötajate, eriti madalapalgaliste töötasu suurenemine.

Missugustele töötajate kategooriatele on kehtestatud lühendatud tööpäev?

Lühendatud tööpäev on kehtestatud:

— töötajaile allmaatöödel ja tervist kahjustavatel töödel;

— mõningatele vaimsel tööl töötajate gruppidele;

— alaealistele 15—18 aasta vanuses;

— pimedaile (I ja II grupi nägemishäirega invaliididele), kes töötavad riiklikes ettevõtteis ja pimedate ühingute õppe-tootmistöökodades.

Kui pikk on tervist kahjustavatel töödel töötajate tööpäev?

Enamikule tervist kahjustava kutsealaga töötajaist on kehtestatud lühendatud kuuetunniline tööpäev. Nende kutsealade loetelu on kinnitatud NSV Liidu Ministrite Nõukogu Riikliku Töö ja Töötasu Komitee ning ÜAÜKN määrusega 24. detsembrist 1960. a. nr. 1353/28.

Loetelus on märgitud näiteks helendavate värvidega töötavad maalrid, kloorvesinikhapet kasutavad klaasisöövitajad, söövitatud klaasi pesijad ja teised.

Ülalnimetatud loetelus on mõningatel kutsealadel veelgi lühem tööpäev ette nähtud. Nii näiteks on töötuslike laboratooriumide röntgenoloogidel rändseadmeil ning struktuurianalüüsil töötamisel kehtestatud viietunniline tööpäev ja elavhõbeda tootmisel kondensaatorite puhastamisel töötavaile töölistele neljatunniline tööpäev (54).

Töölistel ja teenistujatel, kelle elukutse on võetud NSV Liidu valitsuse poolt koostatud nimekirja kui tervist kahjustav, on õigus lühendatud tööpäevale, olenemata sellest, mis rahvamajandusharus nad töötavad.

Esineb juhtumeid, kus tööline või teenistuja ei tööta tervist kahjustavatel töödel iga päev. Neil juhtudel kasutavad töötajad lühendatud tööaega neil päevadel, millal nad tervist kahjustavatel töödel töötavad. Neil töötajail, kes töötavad tervist kahjustavatel töödel osa päevast, kehtestatakse lühendatud tööpäev juhul, kui nad üle poole ajast töötavad tingimustes, mis on omased vastava tervist kahjustava kutsealaga töödele (54).

Kui pikk on tööpäev allmaatöödel põlevkivikaevandustes?

Kõigile töölistele, kes töötavad kivisöe, põlevkivi või teiste maakide kaevandamisel maa all, samuti töölistele, kes ehitavad maa-aluseid kaevandusi, tunneleid ja allmaaraudteid, on kehtestatud kuuetunniline tööpäev (55).

Missugustele vaimsel alal töötajate gruppidele on kehtestatud lühendatud tööpäev ja kui pikk see on?

Mõningatele töötajate kategooriatele, kelle töö on seotud tunduva vaimse pingega, on kehtestatud lühendatud tööpäev.

Selliste töötajate hulka kuuluvad:

a) kõrgemates õppeasutustes töötavad professorid, dotsendid, assistendid ja õppejõud. Neile on õppetööks, metoodiliseks ja teaduslikuks uurimistööks kehtestatud kuuetunniline tööpäev. Neist kuuest tunnist võtavad põhilise osa enda alla loengud üliõpilastele ja aspirantidele, seminarid, konsultatsioonid, tootmispraktika juhendamine jne., s. o. õppetöö. Üksikasjalise õppealase töökoormuse professorite-õppejõudude koosseisule kehtestab kõrgema õppeasutuse rektor või direktor, lähtudes kinnitatud koosseisudest. Ülejäänud aeg on määratud teaduslikuks uurimistööks (56);

b) kesk-eriõppeasutuste (tehnikumide, meditsiiniliste keskkoolide, kunsti-, muusika-, teatri- ja koreograafiliste koolide) õppejõud. Neile on õppetööks ette nähtud kolmetunniline tööpäev (57);

c) alg-, seitsmeklassiliste ja keskkoolide õpetajad ja pedagoogiliste koolide õppejõud. Õpetajaile, kes annavad tunde alg-, seitsmeklassiliste ja keskkoolide I—IV klassis, on kehtestatud neljatunniline tööpäev. Õpetajaile, kes annavad tunde vanemais klassides, ja pedagoogiliste koolide õppejõududele on kehtestatud kolmetunniline tööpäev (58);

d) lasteaedade kasvatajad ja muusikaala töötajad. Kasvatajaile pedagoogilisel tööl on ette nähtud kuuetunniline tööpäev, muusikaala töötajaile neljatunniline tööpäev (59);

e) enamik meditsiinitöötajaid. Peale nende meditsiinitöötajate, kellele on kehtestatud lühendatud tööpäev, olenevalt tervist kahjustavast tööst, on paljudele arstidele

ja keskmeditsiinilise personali töötajaile kehtestatud tööpäeva pikkuseks seitse, kuus ja pool ning viis ja pool tundi. Kuus ja pool tundi töötavad haiglate, kliinikute, sünnitusmajade arstid ja kesk-meditsiiniline personal. Viis ja pool tundi töötavad ambulatoorselt haigeid vastuvõtvad polikliinikute, ambulatooriumide ja dispanserite arstid (60).

Kui pikk on alaealiste tööpäev?

Noortele puhke- ja õppimistingimuste loomiseks on Nõukogude Liidus alaealistele, kes ei ole saanud veel 18-aastaseks, seadusandlikus korras ette nähtud lühendatud tööpäev.

16—18 aasta vanustele töölistele ja teenistujatele on kehtestatud kuuetunniline, 15—16 aasta vanustele individuaalsel ja brigaadilisel väljaõppel ning töötamisel neljatunniline tööpäev (nii õppimise kui ka sellele järgneval tööperioodil).

Alaealiste lühendatud tööpäevaga ei kaasne nende töötasu vähendamine. Alaealistele makstakse töö eest lühendatud tööpäevast hoolimata niisama palju kui vastava kategooria töölistele täie tööpäeva eest (61).

Kui pikk on pimedate tööpäev?

Riiklikes ettevõtteis ja vabariiklikes pimedate ühingute õppe-tootmistöökodades töötavate pimedate (I ja II grupi nägemishäirega invaliidide) tööpäeva kestus on kuus tundi.

Asutustes ja organisatsioonides töötavate pimedate-invaliidide tööpäeva ei lühendata.

Missugustele töötajate kategooriatele on ette nähtud normeerimata tööpäev ja millega hüvitatakse töö eest normeerimata tööpäeva puhul?

Olenevalt töö erilisest iseloomust võib teatava kategooria töötajaile kehtestada normeerimata tööpäeva. Selline tööpäev nähakse ette töötajaile, kes oma äranägemisel jaotavad tööaega, ja neile töötajaile, kelle töö ei ole ajaliselt täpselt arvestatav.

Normeerimata tööajaga ametikohtade näidisnimekirjad asutustele kinnitati liiduvabariikide töö rahvakomissariaatide poolt. Hiljem, arvestades töö iseloomu kohta väljaantud käskkirju, täpsustati ja kooskõlastati neid

nimekirju üksikute ministeeriumide ja keskasutuste osas vastava ametiühingu keskkomiteega.

Mitmes rahvamajandusharus kehtib ministeeriumide poolt vastava ametiühingu keskkomiteega kooskõlastatud normeerimata tööpäevaga ametikohtade nimekiri, mis on ühine nii asutustele kui ka ettevõtteile.

Käesoleval ajal on õigus normeerimata tööpäevaga ametikohtade loetelusid kinnitada administratiivse majandusrajooni rahvamajanduse nõukogudel.

Ettevõttes kinnitatakse normeerimata tööpäevaga ametikohtade loetelu kooskõlastatult administratsiooni ja käitiskomitee poolt ning lisatakse kollektiivlepingule. Vastava loetelu koostamisel arvestatakse antud rahvamajandusharus või antud administratiivses majandusrajoonis kehtivaid nimekirju.

Ametikohtade iseloomustustes, mis on normeerimata tööpäevaga töötajaile ette nähtud, on vaja täpselt määratleda neil ametikohtadel töötavate isikute kohustused.

Normeerimata tööpäevaga töötajate suhtes rakendatakse täielikult kõiki töösisekorra eeskirjade nõudeid, eriti õigeaegse tööletuleku ja kogu ettenähtud tööpäeva jooksul töötamise osas. Lisaks sellele võidakse neid töötajaid äärmise vajaduse korral kohustada töötama pärast normaalset tööaega ilma lisatasuta. Hüvituseks töö eest üle normaalse tööaja antakse nimetatud töötajaile lisapuhkust.

Normeerimata tööpäevaga töötajad vabastatakse töölt pidu- ja puhkepäevadel üldistel alustel (62, 63).

Kuidas on korraldatud töö pidu- ja puhkepäevaeelseil päevadel?

Pidu- ja puhkepäevaeelseil päevadel on töötajaile kehtestatud kuuetunniline tööpäev. Töötajaile, kes töötavad lühendatud, kuuetunnilise või lühema tööpäevaga, ei lühendata neil päevadel täiendavalt tööaega.

Töö neil päevadel algab harilikul ajal ja võib toimuda ilma lõunavaheajata. Selleks on vaja ettevõtte, asutuse, organisatsiooni administratsiooni ja käitis- või kohaliku komitee ühist nõusolekut.

Üksikuis tööstusharudes ja töödel ei ole tootmistingimustest olenevalt võimalik pidu- ja puhkepäevaeelseil

päevadel vahetuste tööaega lühendada. Säärane olukord esineb kõige sagedamini katkemata tootmisrežiimiga ettevõtteis. Neil juhtudel antakse töötajaile, kes töötavad kaheksa tundi, iga nelja pidu- ja puhkepäevaeelse päeva kohta täiendav puhkepäev.

Töötajaile, kes töötavad seitse tundi, antakse täiendav puhkepäev seitsme pidu- ja puhkepäevaeelse päeva kohta.

Mõnedel hooajatöödel, kus täiendava puhkepäeva andmine ei ole hooajal võimalik, lubatakse erandina puhkepäevad kogu hooaja eest liita ja nad üle viia hooajavahelisele perioodile (64).

Kui pikk on tööaeg öises vahetuses?

Öötööks loetakse töötamist kella kümnest õhtul kuni kella kuueni hommikul.

Kui ettevõte töötab kolme vahetusega, iga vahetus kaheksatunnilise tööpäevaga, lühendatakse öise vahetuse tööaega ühe tunni võrra (välja arvatud katkemata tootmisrežiimi puhul). Ülejäänud juhtudel on töö kestus öises vahetuses võrdne päevasega.

Katkemata tootmisrežiimiga ettevõtteis (näiteks mõningad kuumad tsehhid, elektrijaamad jne.) on öise vahetuse tööaeg võrdne päevasega. Samuti ei lühendata öise vahetuse tööaega ühe või kahe vahetusega töötamise puhul. Öise vahetuse tööaega ei lühendata ka neil juhtudel, kui tööpäeva kestus on seitse või vähem kui seitse tundi (65).

Kui pikk on öösel töötava valvuri tööaeg?

Öösel töötava valvuri tööaja kestus on nagu kõigil spetsiaalselt öötööle võetud töötajail seitse tundi.

Kellel on keelatud öösel töötada?

Öötöö on keelatud alla 18 aasta vanustele noortele, rasedatele naistele (raseduse kindlaksmääramise momendist alates), imetavatele emadele ja invaliididele ATEK-i otsusel.

Peale selle on ettevõtte administratsioon kohustatud vabastama öötööst ja viima tööle päevasesse või kus see on võimalik, hommikusse vahetusse tuberkuloosi dispanseri Arstliku Konsultatsioonikomisjoni (AKK) otsuse alusel tuberkuloosihaiged töölised ja teenistujad (66, 67, 68).

Kaugreisidele sõitvad autobaasi autojuhid töötavad mõnel päeval 10—12 tundi ning ei ole mõnel päeval kohustatud tööle tulema. Kas töö sellise graafiku järgi on lubatud?

NSV Liidu tööseadusandlus eristab kahte tööaja arvestuse liiki: päevaviisiline ja summeeritud.

Enamikus ettevõtteis ja asutustes, kus töötajad töötavad iga päev pidevalt normaaltööpäeva jooksul (peale pidu- ja puhkepäevade) seitse tundi, kehtib päevaviisiline tööaja arvestus.

Seal, kus tootmistingimused ei võimalda töö ühtlast jaotamist kogu tööpäeva peale, rakendatakse niinimetatud summeeritud tööaja arvestust. See tähendab, et säärastes ettevõtetes või asutustes lubatakse mõnel päeval töötada rohkem kui seitse tundi. Seetõttu on aga tööaeg teistel päevadel lühem.

Säärast arvestust rakendatakse neis tootmisharudes, kus ei ole võimalik töö organiseerimine kõigil päevadel ühe ja sama pikkusega vahetustes. Seejuures ei või arvestusperioodi keskmine vahetuse pikkus ületada antud kategooria töötajate jaoks kehtestatud tööpäeva pikkust.

Antud arvestusperioodi tööaja kindlaksmääramiseks tuleb antud perioodi kalender-tööpäevade arv korrutada antud kategooria töötajate jaoks kehtestatud tööpäevade töötundide arvuga. Seejuures tuleb tingimata arvestada lühendatud tööpäeva pidu- ja puhkepäevaeelseil päevadel.

Kui tegelikult töötatud töötundide arv ületab antud perioodiks ettenähtud töötundide arvu, loetakse vahe ületundideks.

N ä i d e. Tööline töötas kuuajalise tööaja arvestuse juures 1960. aasta aprillis 222 tundi. Ettenähtud töötundide arv kaheksatunnilise tööpäeva puhul oli 198 tundi (aprillis oli 26 tööpäeva, neist neli puhkepäevaeelset ja üks pidupäevaeelne). Seega tegi töötaja aprillis 24 ületundi (222—198).

Summeeritud tööaja arvestust võib pidada nädala, kuu või kvartali kohta. Kõige otstarbekam on ja kõige sagedamini kasutatakse summeeritud kuuajalist tööaja arvestust.

Summeeritud tööaja arvestuse kehtestamiseks on nõutav administratsiooni ja ametiühinguorganisatsiooni (käitis- või kohaliku komitee) vaheline kokkulepe. Mõnel

juhul kehtestatakse summeeritud tööaja arvestus vastavalt valitsuse otsusele (näiteks masinarvutusjaamades). Käesoleval ajal on õigus lubada summeeritud tööaja arvestuse rakendamist administratiivse majandusrajooni rahvamajanduse nõukogudel (69).

Missugust tööd nimetatakse ületunnitööks ja mis juhtudel see on lubatud?

Töö, mida normeeritud tööpäevaga töötaja teeb ettevõtte või administratsiooni korraldusel samas asutuses või ettevõttes üle seadusega kindlaksmääratud normaaltööaja, loetakse ületunnitööks.

Nõukogude tööseadusandlusega on töö pärast normaaltööaega vastavalt Töökoodeksi §-le 103 keelatud.

Erandina on ületunnitöö lubatud ainult järgmistel juhtudel:

a) töödel, mis on seotud riigi kaitsmisega ja ühiskondlike õnnetuste ning ohtude vältimisega (epideemia, tulekahju jne.);

b) ühiskondlikult vajalikel töödel vesivarustuse, valgustuse, kanalisatsiooni, transpordi ja posti-telegraafi-telefoniside alal nende korrapärast tegevust takistavate juhuslike ning ootamatute asjaolude kõrvaldamiseks;

c) alustatud töö lõpetamiseks, kui ettenägematu või juhusliku, tehnilistest tootmistingimustest sõltuva takistuse tõttu ei saa tööd lõpetada normaaltööajal ja kui alustatud töö katkestamine kahjustab materjale või masinaid;

d) ajutistel töödel mehhanismide ja seadmete remondi või korrastamise puhul, kui nende seisak põhjustab paljude töötajate töö lõppemise.

Ületunnitööd lubatakse ka katkestamata tootmisrežiimiga töödel neil juhtudel, kui järgmise vahetuse töötaja ei ilmu vahetusajaks kohale ja vahetatavat pole võimalik teise töötajaga asendada.

Seaduses ettenägemata juhtudel on ületunnitöö keelatud (70, 71).

Kas võib töötajat jätta ületunnitööle, et ta tasa teeks tööle hilinemise või tööseisaku tõttu kaotatud aja?

Ületundide tegemine tööle hilinemisega kaotatud aja tasategemiseks ei ole lubatud, samuti nagu ei ole lubatud ületunnitöö tööseisakute tasategemiseks (72, 73).

Kes annab loa ületundide tegemiseks?

Selleks et tööliste ja teenistujate huvides maksimaalselt vähendada tööd väljaspool tööaega, on ettevõtte või asutuse administratsioon kohustatud iga kord saama ületunnitööks loa ametiühingult.

Käesoleval ajal annab loa ületundide tegemiseks ametiühingu käitis- või kohalik komitee.

Administratsiooni taotluses ületunnitöö lubamiseks peab olema tingimata näidatud: nõutav ületundide arv; põhjus ületunnitööks; ületunnitööks vajalik töötajate arv ja nende kategooria.

Ületundide tegemiseks esitatud avalduste läbivaatamisel peab ametiühingukomitee hoolikalt kontrollima ületunnitöö vajalikkust ja ületunnitöö arvestuse õigsust.

Kui ametiühingukomitee peab ületunnitööd vajalikuks, annab ta loa ületunnitöö tegemiseks (21).

Missugune on ületundide ülemmäär ühe töötaja kohta?

Ületundide arv ühe töötaja kohta ei tohi ületada 120 tundi aastas. Seejuures ei tohi ületunnitöö kahe teineteisele järgneva päeva jooksul kesta üle nelja tunni.

Mõnel määral erinev ületundide norm on kehtestatud hooajatöödel. Nendel töödel lubatakse neli tundi ületunnitööd kahel teineteisele järgneval päeval tööaja igapäevase arvestuse juures ja viiskümmend tundi ületunnitööd kuus töötaja summeeritud arvestuse juures (75, 76).

Kas ületunnitööd võib kompenseerida vaba ajaga?

Ületundide eest tuleb tasuda kõrgendatud määrade alusel vastavalt TööK § 60. Ületundide kompenseerimine vaba aja andmisega ei ole lubatud (118).

Kellel ei lubata teha ületunnitööd?

Seadus keelab ületunnitöö alla 18 aasta vanustele töötajatele; rasedatele naistele alates viiendast raseduskuust; imetavatele emadele; töölisnoorte koolides õppivaile noortele — koolipäevadel; tuberkuloosi aktiivset vormi põdejatele; invaliididele, kellel on arstliku tööekspertiisikomisjoni (ATEK-i) otsus ületunnitööst vabastamise kohta.

Isamaasõja ja tööinvaliide, kelle kohta pole ATEK-i eriotsust, võib rakendada ületunnitööle nende nõusolekul (77, 78, 79, 80).

TRU Raamatukogu

Kuidas organiseeritakse ettevõtetes ja asutustes valvet ja kuidas seda kompenseeritakse?

Valvet (mitte tööd) võib ettevõtetes ja asutustes pärast tööpäeva lõppu ja puhke- ning pidupäevadel organiseerida erijuhtudel ja ainult käitis- või kohaliku komitee nõusolekul. Sealjuures ei lubata töötajat valvesse määrata sagedamini kui üks kord kuus.

Kui töötaja valvab pärast tööpäeva lõppu, tuleb ta valvepäeval hiljem tööle. Valve kestus või tööpäeva kestus koos valvega ei tohi ületada tööpäeva normaalset kestust.

Valve puhke- ja pidupäevadel kompenseeritakse lähema 10 päeva jooksul sama kestusega vaba ajaga, kui kestis valve.

See eeskiri kehtib nii normeeritud kui ka normeerimata tööajaga töötajate kohta.

Mõnikord nimetatakse valveks ka mõnede töötajate kategooriate, näiteks arsti, valveelektriku, valvuri jne.[1] igapäevast tööd. Eeskirjad peavad siiski silmas teist liiki valvet, näiteks vastutavat valvet ettevõttes, tsehhis jne., mitte igapäevaste tööülesannete täitmist (119).

Keda ei rakendata valvesse?

Kuigi valveaeg koos tööajaga ei ületa tööpäeva normaalset kestust, ei rakendata praktikas valvesse töötajaid, kellele on kehtiva seadusandlusega keelatud ületunnitöö.

ÜAÜKN-i sekretariaat on tunnistanud ebaõigeks valvesse määrata naistöötajaid, kellel on kuni 12 aasta vanuseid lapsi, ja rasedaid naisi (olenemata rasedusajast) (119).

Kuidas määratakse kindlaks tööaja algus ja lõpp?

Tööaja algus ja lõpp ettevõttes fikseeritakse töösisekorra eeskirjades. Kõigi Moskvas asuvate asutuste tööaja algus ja lõpp määratakse kindlaks NSV Liidu Ministrite Nõukogu poolt, vabariiklike ja kohalike asutuste tööaja algus ja lõpp liidu- või autonoomsete vabariikide minist-

[1] Kui igapäevaste kohustuste täitmine toimub väljaspool tööaega, siis kompenseeritakse see üldiste ületunnitöö eest tasumise eeskirjade järgi või puhke- ja pidupäevadel teostatava töö eest kompenseerimise eeskirjade järgi.

rite nõukogude, krai- või oblasti töörahva saadikute nõukogude täitevkomiteede poolt.

Moskvas asuvate üleliiduliste ja vabariikliku alluvusega organisatsioonide ja asutuste tööaja alguseks on määratud kell 9.00 ja lõpuks kell 17.00, kohalike asutuste ja organisatsioonide tööaja alguseks kell 10.00 ja lõpuks kell 18.00.

Kindlaksmääratud tööaja algus ja lõpp kehtib kõikidele asutuses või ettevõttes töötavaile normeeritud või normeerimata tööajaga töötajatele. Üksikute töötajate kategooriate suhtes lubatakse siiski seoses nende töö iseärasustega kehtestada ettevõtte või asutuse üldisest tööaja algusest ja lõpust lahkuminev algus ja lõpp. Niisuguste töötajate hulka kuuluvad näiteks remonditöölised, õlitajad, kütjad, koristajad, valvetöötajad jne. (82).

Paljud ettevõtted töötavad kahes või kolmes vahetuses. Kuidas toimub sel juhul vahetuste vaheldumine?

Sel juhul on kõigil töötajatel normaalse pikkusega tööpäev. Vahetuste vaheldumine toimub töö sisekorra eeskirjades ettenähtud tundide töö normaalset kulgu kahjustamata (TööK § 102).

Vahetustega töö puhul käivad kõik töötajad vahetustes järgemööda. Teiste sõnadega, ei või tekkida olukorda, kus ühed töötajad töötaksid ainult õhtuses või öises vahetuses, teised aga ainult hommikuses.

Üleminek ühest vahetusest teise toimub enamasti iga nädala tagant (tavaliselt pärast puhkepäeva). Plaan vahetuste alguse ja lõpu kohta — vahetusgraafik — koostatakse administratsiooni poolt, kooskõlastatult käitiskomiteega, tavaliselt üheks kuuks. Seejuures arvestatakse tingimata asjaolu, et mõningaid töölisi ei või määrata tööle öisesse vahetusse.

Vahetusgraafik näitab samuti vahetuste ja lõunavaheaegade kestust. Peale selle on vahetusgraafikus fikseeritud vahetustevahelise ja iganädalase katkestamata puhkuse kestus, tööpäevade arv töönädalas, samuti vahetuste vaheldumise kord (esimesest teise, siis kolmandasse, või vastupidi, esimesest kolmandasse, siis teise vahetusse).

Graafikus on samuti ära näidatud töö- ja puhkepäevade arv ja üldine tööaeg ning puhkuse kestus sellel kalendriperioodil, mille kohta graafik on koostatud.

Graafikute koostamisel arvestatakse tingimata kehtestatud tööaja pikkust.

Konkreetsed vahetusgraafikud koostatakse tüüpgraafikute põhjal, mis on välja töötatud ministeeriumide, ametkondade ja administratiivsete majandusrajoonide rahvamajanduse nõukogude poolt.

Missuguseid vaheaegu antakse töölistele ja teenistujatele tööpäeva jooksul?

Tööpäeva jooksul peab töölistele ja teenistujatele andma:

— lõunavaheaja puhkuseks ja söömiseks;

— imetavatele emadele vaheaja lapse toitmiseks;

— külmal aastaajal vabas õhus töötajatele vaheaja enda soojendamiseks;

— peale- ja mahalaadimistöödel töötavatele laadijatele vaheaja puhkuseks.

Kui pikk on töötajatele tööpäeva jooksul antav lõunavaheaeg?

Normaalse tööpäeva jooksul peab töölistele ja teenistujatele andma vaheaja puhkuseks ja söömiseks (lõunavaheaja)[1]. Seda vaheaega ei arvestata tööaja sisse ja see ei kuulu tasumisele.

Lõunavaheaeg peab algama hiljemalt neli tundi pärast tööaja algust, see ei tohi aga kesta vähem kui pool ja rohkem kui kaks tundi. Vaheaja kestus selles või teises ettevõttes või asutuses määratakse nimetatud norme arvestades kindlaks töösisekorra eeskirjades.

Asutuste ja organisatsioonide töötajate lõunavaheaja kestuseks on tavaliselt määratud üks tund.

Nendes ettevõtetes, kus töö toimub kolmes vahetuses, iga vahetus 7 tundi, määratakse lõunavaheaja kestuseks üks tund igas vahetuses. Seal, kus kaks vahetust töötavad kaheksa tundi, kolmas (öine) aga seitse tundi, on lõunavaheaja kestuseks 20 minutit.

Töödel, kus ei ole võimalik vaheaega pidada, peab töötajale võimaldama töö ajal süüa. Seejuures peab töösise-

[1] Erandina lubatakse töötada ilma lõunavaheajata puhke- ja pidupäevaeelsetel päevadel.

korra eeskirjades näidatud olema söömise aeg ja koht. Näiteks musta metallurgia ettevõtete töösisekorra eeskirjades on öeldud, et agregaadi katkestamata töö puhul söövad töötajad töö ajal, järjestikku, tootmisprotsessi kahjustamata (81, 82).

Kas võib lõunavaheajal koosolekuid pidada?

Lõunavaheaeg antakse puhkuseks ja söömiseks, töötajal on õigus kasutada seda oma äranägemise järgi. Vaheajal võivad töötajad töölt lahkuda — ei ole vähe töötajaid, kes elavad ettevõtete lähedal ja lõunastavad kodus. See aga loomulikult ei tähenda, et vaheajal ei võiks läbi viia lühikest aega kestvaid üritusi. Paljudes ettevõtetes loetakse ühiselt ajalehte, korraldatakse lühikesi vestlusi päevateemadel, antakse kunstilise isetegevuse kontserte. Need, kes juba on lõunastanud, võtavad meeleldi osa vestlusest või kuulavad kontserti. Väär ja mõttetu on aga lõunavaheajaks kokku kutsuda nõupidamisi või koosolekuid, millest peab osa võtma kogu kollektiiv või suurem osa kollektiivist (83).

Kui pikk on naistele lapse toitmiseks antav vaheaeg?

Vaheaegade pikkus lapse toitmiseks määratakse kindlaks töösisekorra eeskirjades, kusjuures vaheaegu ei tohi anda harvemini kui iga kolme ja poole tunni järel. Vaheaja kestus ei tohi olla vähem kui pool tundi. Pikema kestusega vaheaegu võib administratsioon anda kokkuleppel juba käitis- või kohaliku komiteega, eriti kaksikute jne. puhul.

Võib esineda olukordi, kus naisel pole mingil põhjusel võimalik kasutada talle antud vaheaega lapse toitmiseks. Sellistel juhtudel lubatakse lapse toitmiseks ettenähtud vaheaeg ühendada lõunavaheajaga või liita lapse toitmiseks ettenähtud kaks vaheaega ja kanda nad üle tööpäeva lõppu.

Kaheksa- või seitsmetunnilise tööpäeva puhul antakse toitmiseks kaks vaheaega. Kui tööpäeva pikkus on kuus tundi või vähem kui kuus tundi, antakse toitmiseks üks vaheaeg.

Vaheajad lapse toitmiseks kuuluvad tööaja sisse ja nad tasutakse keskmise töötasu alusel, mitte aga tariifimäära järgi (84).

Mitu vaheaega antakse naistele lapse toitmiseks puhke- ja pidupäevaeelsetel päevadel?

Et puhke- ja pidupäevaeelsetel päevadel on tööpäeva pikkus kuus tundi, antakse imetavatele emadele nendel päevadel ainult üks pooletunnilise kestusega vaheaeg. Ema soovil võib selle vaheaja üle viia tööpäeva lõppu.

Kui pika aja jooksul antakse emadele vaheaeg lapse toitmiseks?

See periood pole kindla tähtajaga piiratud. Sellepärast tuleb vaheaeg anda kogu perioodi vältel, millal last tegelikult rinnaga toidetakse. Lapse rinnaga toitmise fakti võib tõestada raseduse ja sünnituse puhul haiguslehti andva raviasutuse tõendiga (naiste nõuandla, sünnitusmaja, haigla polikliiniku osakond jne.).

Emadele, kes oma lapsi kunstlikult toidavad, antakse vaheaeg lapse toitmiseks kuni lapse üheksakuuseks saamiseni.

Kuidas antakse külmal aastaajal vabas õhus töötajaile vaheaegu soojendamiseks?

Isikutele, kes töötavad külmal aastaajal vabas õhus, antakse õhutemperatuurist ja tuule tugevusest olenevalt vaheaegu soojendamiseks.

Mis temperatuuri ja kui tugeva tuule juures antud kliimavööndis selliseid vaheaegu antakse, määrab kindlaks kohalik töörahva saadikute nõukogu.

Vaheaegade arv ja nende pikkus üksikute ettevõtete või ettevõtete gruppide kohta määratakse kindlaks olenevalt kohalikest kliimatingimustest administratsiooni ja ametiühingu käitis- või kohaliku komitee kokkuleppel.

Vaheajad soojendamiseks kuuluvad tööaja sisse ja nad tasutakse vastava kategooria ajatöölise tariifimäära alusel.

Vaheaegade kehtestamise kohta peab administratsioon vastava korralduse tegema. Vaheaegade omavoliline kehtestamine töötajate eneste poolt ei ole lubatud (85).

Kuidas antakse täiendavaid vaheaegu puhkuseks laadijatele?

Laadijatele peale- ja mahalaadimistöödel antakse puhkuseks spetsiaalsed vaheajad, mis kuuluvad tööaja sisse.

Nende vaheaegade kestus ja jaotus määratakse kindlaks töösisekorra eeskirjades (86).

Missugune on igapäevase puhkuse kestus?

Pärast tööpäeva lõppu antakse töölisele või töötajale puhkust (tööpäevadevaheline puhkeaeg). Päevaviisilise tööaja (mitte summeeritud) arvestuse juures oleneb selle puhkuse kestus tööpäeva ja lõunavaheaja pikkusest.

Kaheksatunnilise tööpäeva ja ühetunnilise lõunavaheaja puhul moodustab vaheaeg kahe tööpäeva vahel 15 tundi, seitsmetunnilise tööpäeva ja ühetunnilise lõunavaheaja puhul 16 tundi. Tööpäevadevaheline puhkeaeg koos lõunavaheajaga ei tohi igal juhul lühem olla puhkusele eelneva tööaja kahekordsest kestusest. Seoses sellega toimub üleminek ühest vahetusest teise kahe- või kolmevahetuselise töö puhul tavaliselt iga nädala tagant pärast puhkepäeva (71).

Milline on iganädalase katkestamata puhkuse kestus?

Igale töölisele või teenistujale antakse üks kord nädalas katkestamata puhkus kestusega mitte alla 41 tunni (kaheksa-, seitsme- ja kuuetunnilise tööpäeva puhul).

Ettevõtetes ja asutustes, kus töö toimub kahes või enamas vahetuses, lubatakse iganädalane puhkus summeerida, kuid mitte rohkem kui nelja töönädala piires. Sel juhul võib iganädalase puhkuse pikkus olla pikem või lühem 41 tunnist, kuid mitte lühem kui 26 tundi, ja peab aruandeperioodil olema keskmiselt vähemalt 41 tundi (87).

Mis korras antakse töölistele ja teenistujatele puhkepäevi?

Enamikus Nõukogude Liidu ettevõtetes ja asutustes on kehtestatud kuuepäevane töönädal ühe puhkepäevaga.

Üksikutes ettevõtetes, kus seitsmetunniline tööpäev pole otstarbekohane, on kehtestatud viiepäevane töönädal kahe puhkepäevaga ja kaheksatunnilise tööpäevaga.

Seitseaastaku plaanis on ette nähtud tööpäeva edasine lühendamine viie- või kuuetunniliseks (olenevalt töö iseloomust) ühe puhkepäevaga nädalas. Arvestades, et enamikul töölistest ja teenistujatest on vastuvõetavam kaks puhkepäeva nädalas, on ette nähtud alates 1964. aastast

kehtestada viiepäevane töönädal kuue- või seitsmetunnilise tööpäevaga.

Kuuepäevase töönädala puhul määratakse puhkepäevaks tavaliselt pühapäev. Liidu- ja autonoomsete vabariikide ministrite nõukogudele on antud õigus vastava vabariigi rahvuslikes rajoonides pühapäeva asemel kehtestada teine puhkepäev, olenevalt rahvuslikest ja olustikulistest tingimustest (120).

Kas on lubatud puhkepäeva pühapäevalt mõnele muule nädalapäevale viia?

Ettevõtetes ja asutustes, kus töö iseloomust olenevalt ei saa töölistele ja teenistujatele anda puhkust pühapäeval, antakse see mõnel muul nädalapäeval. Selliseid ettevõtteid ja asutusi võib jagada kahte rühma.

Esimese rühma moodustavad ettevõtted ja asutused, mis peavad elanikkonna parema teenindamise huvides tingimata pühapäeval töötama. Siia kuuluvad näiteks riiete ja jalatsite parandused ja õmblustöökojad, tööstuskaupade kauplused, staadionid, teatrid, muuseumid jne. Nendes ettevõtetes antakse iganädalane puhkus kõikidele töötajatele mitte pühapäeval, vaid mõnel muul nädalapäeval. Näiteks tööstuskaupade kaupluste, riiete ja jalatsite paranduse ja õmblustöökodade töötajatele on linnades iganädalaseks puhkepäevaks tavaliselt esmaspäev.

Teise rühma kuuluvad katkestamatult töötavad ettevõtted ja asutused, kus vaheaeg töös on võimatu tootmistehniliste tingimuste tõttu (kõrgahju- ja martääntsehhid, elektrijaamad jne.) või elanikkonna pideva teenindamise vajaduse tõttu (telefonijaamad, autobussid, trollibussid, apteegid jne.). Nende ettevõtete ja asutuste töötajatele kehtestatakse töö- ja puhkepäevade plaan (graafik) iga tööliste ja teenistujate grupi jaoks administratsiooni poolt, kooskõlastatult ametiühingu käitis- või kohaliku komiteega.

Ettevõttes on iganädalaseks puhkepäevaks reede. 1. mai 1959 langes reedele. Kas antud ettevõtte töötajatele tuli anda teine puhkepäev pidupäevaga ühtiva puhkepäeva asemel?

Neil juhtudel, kus iganädalane puhkepäev langeb kokku pidupäevaga (1. jaanuar, 1. ja 2. mai, 7. ja 8. november, 5. detsember), teist puhkepäeva ei anta (88, 89).

Kas antakse vaba aega komandeeringus viibimisel kasutamata jäänud puhkepäevade eest?

Komandeeringus olijad peavad puhkepäeva kasutama ametiülesannete täitmise kohal. Komandeeringu ajal kasutamata iganädalalisi puhkepäevi ei saa kompenseerida töötaja tagasitulekul alalisele töökohale ei rahaga ega teiste puhkepäevadega.

Ühepäevase komandeeringu korral, mis langeb puhkepäevale, kusjuures ei ole võimalust selle päeva kasutamiseks komandeeringu kohal, antakse töötajale lähema kahe nädala jooksul üldistel alustel teine puhkepäev. Samasugust korda rakendatakse praktikas ka sel juhul, kui töötaja sõidab lühiajalisele (2—3-päevasele) komandeeringule, mille hulka langeb puhkepäev, või kui komandeeritav ei saa oma töölesannete tõttu puhkepäeva komandeeringu kohas kasutada (121).

Kas lubatakse töölisi ja teenistujaid puhkepäevadel tööle kutsuda?

Töötajaile iganädalase puhkuse andmata jätmine graafiku järgi selleks ettenähtud päeval on keelatud.

Ettevõtte tootmisplaani täitmine peab toimuma töö parema organiseerimise, seadmete täieliku ja ratsionaalse kasutamise, normaalse tööpäeva täieliku kasutamise, ettevõtte ja tööliste toorainete, materjalide ja instrumentidega varustamise häirete kõrvaldamise ja tööliste igapäevaste olustikuliste tingimuste parandamise tulemusena, mitte aga puhkepäevade ärajätmise ja seaduses ettenähtud tööpäeva pikkuse suurendamise arvel.

Üksikute töötajate töölekutsumine puhkepäevadel on lubatud ainult erandjuhtudel (tähtajaliste ja ettenägematute tööde teostamiseks, näiteks tööpinkide või muude seadmete kiirremont, avariitööd).

Töötajat võib nimetatud juhtudel puhkepäeval tööle kutsuda ettevõtte (asutuse) juhataja, tema asetäitja tsehhi-, valitsuse osakonnajuhataja või selle asetäitja kirjaliku korralduse alusel. Korralduses peab olema tingimata näidatud, mis päeval lähema kahe nädala jooksul saab töötaja vaba päeva. See korraldus peab olema eelnevalt kooskõlastatud ametiühingu käitis- või kohaliku komiteega[1] (90).

[1] Normeerimata tööajaga töötajate suhtes sellist kooskõlastamist ei nõuta.

Tehase direktor viis kokkuleppel käitiskomiteega puhkepäeva üle ühele järgmise kuu tööpäevadest. Kas see on õige?

Mõnede ettevõtete juhatajad viivad tootmisplaani täitmise huvides kuu viimase dekaadi puhkepäeva üle mõnele järgmise kuu esimese dekaadi tööpäevale. See on ebaseaduslik.

Puhkepäeva üleviimine võib toimuda ainult NSV Liidu Ministrite Nõukogu määruse põhjal.

ÜAÜKN on ametiühingute kesk-, vabariiklike-, krai-, oblasti- ja käitiskomiteede tähelepanu spetsiaalselt sellele juhtinud, et neile pole antud õigust ettevõtetele ja asutustele kehtestatud puhkepäeva muuta või üle viia (91).

Elektrimontööride brigaad lõpetas turbiini montaaži puhkepäeval. Kas on õigustatud nende nõudmine, et töö eest tasutaks kõrgendatud määral?

Erandjuhul töötajate puhkepäeval tööle kutsumisel on administratsioon kohustatud nii normeeritud kui ka normeerimata tööajaga töötajatele andma lähema kahe nädala jooksul teise puhkepäeva.

Töid iganädalastel puhkepäevadel võib rahaga hüvitada ainult erandjuhul, kui tootmise iseloomust tingituna või töötaja töölt vabastamise tõttu ei ole võimalik anda teist puhkepäeva.

Neil juhtudel saavad töötajad puhkepäevadel teostatud tööde eest rahalise hüvituse kahekordses suuruses (92).

Kas on lubatud töö pidupäevadel ja kuidas see töö kompenseeritakse?

Töötajate töölekutsumine pidupäevadel, 1. jaanuaril, 1. ja 2. mail, 7. ja 8. novembril ja 5. detsembril, on keelatud. Erandiks on ainult töö katkestamatult töötavates ettevõtetes, kus tootmistehnilistes tingimustes sõltuvalt (näiteks kõrgahju- ja martääntsehhides) või tingituna elanikkonna vajaduste rahuldamisest (elektrijaamad, transport, toidukaupade kauplused jne.) pole vaheaeg töös võimalik. Peale selle on nendel päevadel lubatud teostada äärmiselt vajalikke remonttöid ja raudtee- ning veetranspordiga seotud peale- ja mahalaadimisoperatsioone.

Ettevõtete ja tsehhide nimestikud, kus on lubatud töö pidupäevadel, kinnitatakse ministeeriumi või vastava administratiivse majanduspiirkonna rahvamajanduse

nõukogu poolt, kooskõlastatult vastava ametiühingu keskkomiteega.

Töö eest pidupäevadel tasutakse töölistele ja teenistujatele kahekordses ulatuses.

Tööliste ja teenistujate nõusolekul võib asendada rahalise kompensatsiooni teise puhkepäeva andmisega.

Pidupäeva alguseks loetakse vastava päeva kell 0.00 ja lõpuks kell 24.00 (93).

Millal on töötajal õigus puhkusele?

Töölistele ja teenistujatele antakse üks kord tööaastas puhkust koos töötasu säilitamisega. Erinevalt kalendriaastast arvestatakse tööaastat alates töötaja vastavas ettevõttes või asutuses tööleasumise esimesest päevast.

Selleks et omada õigust puhkusele, tuleb ühes ettevõttes või asutuses katkestamatult töötada 11 kuud (94, 95).

N ä i d e: Tööline tuli tööle tehasesse 12. veebruaril 1958, esimese puhkuse peab ta saama perioodi eest 12. veebruarist 1958 kuni 11. veebruarini 1959 alles pärast 11. jaanuari 1959, s. t. pärast 11-kuulist tööd. Teise puhkuse, perioodi eest 12. veebruarist 1959 kuni 12. veebruarini 1960, võib ta saada igal ajal, ehkki õigus sellele puhkusele tekib alles 12. jaanuarist 1960. a.

Milline aeg arvestatakse selle tööaja hulka, mis annab õiguse järjekordsele puhkusele?

11-kuulise tööaja sisse, mis annab õiguse järjekordsele puhkusele, arvestatakse peale antud ettevõttes (asutuses) tegelikult töötatud aja:

— aeg, kus töötaja faktiliselt ei töötanud, kuid administratsioon oli seaduse järgi kohustatud talle säilitama ametikoha ja töötasu (näiteks aeg tasumisele kuuluva sunnitud tööluusi eest tööle ennistamisel, aeg riiklike kohustuste täitmiseks, õppeaeg kursustel ametikoha ja töötasu säilitamisega jne.);

— aeg, mille jooksul töötaja, säilitades ametikoha, sai toetust haiguslehe alusel (haigus, rasedus ja sünnitus, haige perekonnaliikme eest hoolitsemine, karantiin);

— õppeaeg vabrikukoolides, mäetööstuskoolides, samuti Kutsehariduse Peavalitsuse tehnilistes koolides, õppeajaga mitte üle kuue kuu (94).

Kas puhkuse saamiseks vajaliku 11-kuulise tööaja hulka arvestatakse aeg, millal töötaja oli puhkusel ilma töötasu säilitamata?

Aega, millal töötaja viibis puhkusel ilma töötasu säilitamata, ei arvestata selle tööaja sisse (94).

Kas võib anda järjekordset puhkust töötajale, kes on mõistetud paranduslikele töödele oma töökohal?

Töölise või teenistuja mõistmine paranduslikele töödele oma töökohal (ettevõtte või asutuse tööga seotud või mitteseotud kuritegude eest) võtab temalt õiguse järjekordsele puhkusele karistuse kandmise aja jooksul. Seda aega ei arvestata tööstaaži hulka, mis annab õiguse puhkusele. Kuid paranduslikud tööd töökohal ei katkesta staaži, mis annab õiguse puhkusele, ainult peatavad selle. Pärast seda, kui töötaja on karistuse kandnud, arvestatakse puhkuse määramisel ka tema poolt enne karistuse määramist töötatud aega (96).

Kas hooajalistele või ajutistele töödele võetud töölistel on õigus puhkusele?

Ajutistel ja hooajatöölistel ja teenistujatel ei ole õigust puhkusele ega seda asendavale rahalisele kompensatsioonile.

Kui aga ajutisele tööle võetud töötaja töötab katkestamatult üle ettenähtud tähtaja (2 või 4 kuud), omandab ta õiguse puhkusele üldistel alustel teiste töötajatega. Sel juhul arvestatakse talle tööstaaž, mis annab õiguse puhkusele, päevast, millal töötaja esimest korda asus antud ettevõttes tööle.

Kui vabastatud ajutine tööline või teenistuja võetakse samasse ettevõttesse või asutusse uuesti tööle pärast vaheaega, mis ei ole pikem kui üks nädal, ja töötaja töö enne ja pärast vaheaega kokku ületab kaks või neli kuud, siis loetakse selline töötaja või teenistuja samuti alaliseks ja tal on õigus pärast 11-kuulist tööd puhkust saada. Sealjuures arvestatakse 11-kuulise tähtaja hulka kogu periood alates esmakordsest töölevõtmisest antud ettevõttes.

Kui hooajatööline töötas antud ettevõttes katkestamatult rohkem kui kuus kuud, loetakse teda samuti alaliseks töötajaks ja tal on õigus puhkust saada üldistel alustel, alates esimesest tööpäevast (97, 98).

Kas isikuil, kes töötavad kohakaasluse alusel, on õigus puhkusele?

Kohakaasluse alusel töötajail on õigus saada puhkust samal ajal kui põhitöökohal.

Puhkusetasu makstakse järgmistele kohakaasluse alusel töötajaile:

a) töölistele ja nooremale teenindavale personalile;

b) teenistujatele, kelle kuutöötasu põhitöökohal ei ületa 60 rubla kuus;

c) meditsiinialal töötajaile;

d) koolide, kesk-eriõppeasutuste, koolieelsete, koolivälise ja lasteasutuste pedagoogilistele töötajatele (13, 94).

Kas töö teises organisatsioonis arvestatakse puhkuse saamiseks vajaliku katkestamatu tööstaaži hulka?

Tööaega teises asutuses ei arvestata tööstaaži hulka, mis annab õiguse puhkusele. Erandiks on ainult töötaja üleviimine teisele tööle või üleminek teisele tööle ühiskondlike organisatsioonide (partei-, komsomoli-, ametiühinguorganisatsioonid) ettepanekul, juhul kui eelmises töökohas ei makstud välja kompensatsiooni kasutamata puhkuse eest. Kompensatsiooni saamisel arvestatakse tööstaaži, mis annab õiguse puhkusele, esimesest tööpäevast uues kohas (94).

Missugune on töölistele ja teenistujatele antava korralise puhkuse kestus?

Täisealistele töölistele ja teenistujatele antava korralise puhkuse kestus on 12 tööpäeva. Sellele lisatakse puhkuse aja sisse langevad puhke- ja pidupäevad.

Mõnedele töötajate kategooriatele on aga ette nähtud pikendatud korralised puhkused. Niisuguseid pikendatud korralisi puhkusi antakse: kuni 18-aastastele noortöölistele, metsatööstuses ja metsamajanduses töötavatele alalistele töölistele ja teenistujatele, kelle elukutse on loetletud erinimestikus, enamikule töötajatest teaduslikes uurimisasutustes, õppe- ja kultuurhariduslikes asutustes ja riiklikes ettevõtteis ja pimedate ühingute õppe-tootmistöökodades töötavaile pimedaile (I ja II grupi nägemishäirega invaliididele).

Missuguse kestusega on alaealistele antav pikendatud korraline puhkus?

Neile noortele töölistele ja teenistujatele, kes puhkuse saamisel ei ole veel 18-aastased, antakse pikendatud korralist puhkust ühe kalendrikuu ulatuses (näiteks 14. maist kuni 14. juunini).

Kui alaealine töötaja saab 18-aastaseks enne puhkusele minekut (või kui ta saab 18-aastaseks varem, kui tööle asumise algusest möödub 11 kuud), arvestatakse tema puhkuse kestust järgmiselt: enne 18-aastaseks saamiseni töötatud aja eest kaks tööpäeva iga töötatud kuu eest, ülejäänud aja eest üks tööpäev iga töötatud kuu eest (98).

Missuguse kestusega on töötavaile invaliididele-pimedatele antav puhkus?

Riiklikes ettevõtteis ja vabariiklike pimedate ühingute õppe-tootmistöökodades töötavaile pimedatele (I ja II grupi nägemishäiretega invaliididele) on ette nähtud pikendatud korraline puhkus 24 tööpäeva ulatuses. Asutustes ja organisatsioonides töötavaile invaliididele-pimedatele antakse puhkust üldistel alustel.

Missuguseid lisapuhkusi antakse töölistele ja teenistujatele?

Peale korralise puhkuse on paljudele töötajate kategooriatele ette nähtud lisapuhkus: tervist kahjustavate töötingimuste eest, normeerimata tööpäeva eest, pikaajalise katkestamata töötamise eest ühes ettevõttes, töötamise eest Kaug-Põhjas ja sellega võrdsustatud rajoonides ning mõningatel teistel juhtudel.

Ülalnimetatud lisapuhkus antakse täienduseks korralisele puhkusele.

Kuidas kindlaks teha, kas sepale on ette nähtud lisapuhkus tervist kahjustava töö eest?

Tervist kahjustavates tingimustes töötajaile on ette nähtud peale korralise puhkuse täiendavalt lisapuhkus kestusega 6 kuni 36 tööpäeva.

Tervist kahjustavate tingimustega elukutsete nimekiri, millele on ette nähtud vastav lisapuhkus, on kehtestatud NSV Liidu Ministrite Nõukogu Riikliku Töö ja Töötasu Komitee ning ÜAÜKN ühise määrusega 24. detsembrist 1960. a. nr. 1353/28.

Vastavalt neile nimekirjadele on seppadele ja pealelööjatele ette nähtud 12-tööpäevane lisapuhkus.

Neis nimekirjades loetletud töölistel ja teenistujatel on õigus lisapuhkusele vaatamata sellele, missuguses rahvamajandusharus nad töötavad (54).

Missuguses korras antakse lisapuhkust tervist kahjustavates tingimustes töötajaile?

Lisapuhkust tervist kahjustavates tingimustes töötamise eest ei või asendada kompensatsiooniga ning seda ei või üle kanda järgmisele aastale. Kompensatsiooni maksmine on lubatud ainult neil juhtudel, kui tööline või teenistuja lahkub töölt ja tal ei ole võimalik puhkust kasutada.

Lisapuhkust tervist kahjustavates tingimustes töötamise eest antakse täies ulatuses ainult neile töötajaile, kes tegelikult töötasid antud töökohal ja tingimustes vähemalt 11 kuud.

Töötajaile, kes jooksval aastal töötasid tervist kahjustavates tingimustes vähem kui 11 kuud, antakse lisapuhkust proportsionaalselt niisugustes tingimustes töötatud ajale.

Tervist kahjustavates tingimustes töötatud aja hulka arvestatakse ainult need päevad, millal töötaja tegelikult töötas tervist kahjustavates tingimustes vähemalt poole sellest tööpäeva kestusest, mis vastaval kutsealal on ette nähtud (94, 99).

Missuguse kestusega lisapuhkust antakse normeerimata tööajaga töötajaile?

Normeerimata tööajaga töötajaile võidakse anda lisapuhkust kompensatsiooniks lisakoormuse ja kindlaksmääramata tööaja eest kestusega kuni 12 tööpäeva.

Neis rahvamajandusharudes, kus on majandusorganisatsioonide ja ametiühingute keskkomiteede vahel kooskõlastatud normeerimata tööpäevaga ametikohtade nimekirjad ning on sellele vastavalt kindlaks määratud ka lisapuhkuse kestus vastavale ametikohale, antakse lisapuhkust normeerimata tööaja eest vastavalt neile nimekirjadele.

Ettevõtte normeerimata tööajaga töötajate ametikohtade loetelu, kus on ära näidatud vastaval ametikohal

töötaja lisapuhkuse kestus, lisatakse kollektiivlepingule.[1]

Kui neis nimekirjades on loetletud ainult normeerimata tööajaga ametikohad, kuid lisapuhkuse kestust ei ole määratud, siis määratakse lisapuhkuse kestus kindlaks, arvestades töötaja töökoormust. Lisapuhkus ei või aga mingil juhul ületada 12 tööpäeva (94).

Missuguses ulatuses tuleb anda lisapuhkust normeerimata tööajaga töötajale, kui ta tööaasta jooksul on üle viidud töökohale, kus kehtib senisest erinev lisapuhkuse määr?

Sel juhul tuleb lisapuhkuse kestus antud tööaasta eest kindlaks määrata proportsionaalselt vastavatel töökohtadel töötatud tööajale.

Kellele antakse täiendavat kolmepäevast lisapuhkust pikaajalise katkestamata töötamise eest?

Töölistele, kes vahetult on töötanud mäe-, metallurgia-, metalli-, keemia- ja tekstiilitööstuses, ehitusmaterjalide tööstuses, raudtee-, vee- ja autotranspordi ettevõtteis ja suurehitustel[2] vähemalt kaks aastat, antakse igal aastal kolm päeva lisapuhkust või makstakse rahalist kompensatsiooni kolme tööpäeva eest.

Insener-tehnilistele töötajatele, teenistujatele ja nooremale teenindavale personalile nimetatud puhkust ei anta.

Kui töötaja läheb puhkusele pärast kaheaastast töötamist antud ettevõttes, tuleb talle üheaegselt korralise puhkusega anda täiendavalt kolmepäevane lisapuhkus.

Kui töötaja viiakse kõrgemalseisva majandusorganisatsiooni korraldusel üle teise ettevõttesse, kus samuti on kehtestatud kolmepäevane lisapuhkus, siis tööstaaž säärase lisapuhkuse saamiseks ei katke (101).

Kas teenistus Nõukogude armees katkestab pideva tööstaaži, mis annab õiguse kolmepäevasele lisapuhkusele?

Praktikas säilitatakse pidev tööstaaž kolmepäevase lisapuhkuse saamiseks neil juhtudel, kui Nõukogude armeest

[1] Nende lisade koostamisel arvestatakse antud rahvamajandusharus või antud administratiivses majanduspiirkonnas kehtivaid nimekirju.

[2] Praktikas antakse viimaseil aastail lisapuhkust kõigile ehitustöölistele, olenemata ehituse suurusest.

vabastatu võetakse samale töökohale, kus ta töötas enne sõjaväkke kutsumist, ning kui sama töö ka uuesti tööle asumisel annab õiguse kolmepäevasele lisapuhkusele (teenimisaega Nõukogude armees staaži hulka ei arvata). Ülalmärgitud töötajail on õigus kolmepäevasele lisapuhkusele esimesel puhkusele mineku aastal.

Missuguse kestusega lisapuhkust antakse metsatööstuses ja metsamajanduses töötajaile?

Erinimekirjas loetletud elukutsega metsatööstuses ja metsamajanduse alal töötavaile töölistele ja teenistujatele on ette nähtud pärast pidevat kolmeaastast töötamist samas ettevõttes kuuajaline (24-tööpäevaline) lisapuhkus.

Juhul kui tööline viiakse administratsiooni korraldusel üle ühest ettevõttest teise, säilitatakse lisapuhkuseks nõutav tööstaaž ühes ja samas organisatsioonis või süsteemis (trust, kombinaat, rahvamajanduse nõukogu).

Lisapuhkuse asendamine rahalise kompensatsiooniga on keelatud. Kui lisapuhkust ei ole võimalik kasutada, siis makstakse selle eest kompensatsiooni ainult neile, kes on töötanud vähemalt kolm aastat, ja tingimusel, kui töötaja vabastatakse töölt temast mitteolenevail põhjusil (102).

Missugune kord kehtib lisapuhkuste andmisel töötamise eest Kaug-Põhja rajoonides ja nendega võrdsustatud maakohtades?

Kaug-Põhja rajoonide ja nendega võrdsustatud maakohtade riiklike, kooperatiivsete ning ühiskondlike organisatsioonide töötajaile antakse rida soodustusi, sealhulgas lisapuhkust erilistes kliimatingimustes töötamise eest.

Alates 1. märtsist 1960 rakendatakse soodustusi kõigile neis rajoonides ja kohtades töötajaile. Iga Kaug-Põhjas töötatud aasta eest antakse täiendavat puhkust 18 tööpäeva, aga Kaug-Põhja rajoonidega võrdsustatud kohtades töötatud aasta eest 12 tööpäeva.

Töölistele ja teenistujatele, kes said soodustusi vastavalt NSV Liidu Ülemnõukogu Presiidiumi seadlusele 1. augustist 1945. aastast ja NSV Liidu Rahvakomissaride Nõukogu määrusele 18. novembrist 1945. aastast nr. 2927 või teiste Nõukogude Liidu valitsuse määruste alusel, antakse täiendavat puhkust enne 1. märtsi 1960. aastal töötatud aja eest varem kehtinud määrade järgi.

Niisugune lisapuhkus antakse täienduseks üldisele tööseadusandluses ettenähtud puhkusele, s. t. korralisele puhkusele (üldisele kaheteistkümnepäevalisele või pikendatud puhkusele) ja lisaks puhkusele tervist kahjustava töö ja normeerimata tööaja eest. Tööstaaži, mis annab õiguse nimetatud lisapuhkuse saamiseks, arvestatakse tööle saabumise päevast.

Töötajale, kes töötas osa aega Kaug-Põhja rajoonides, osa aega aga Kaug-Põhja rajoonidega võrdsustatud maakohtades, antakse lisapuhkust proportsionaalselt vastavais kohtades töötatud ajale.

Neil, kes on töötanud Kaug-Põhja rajoonides (või Kaug-Põhja rajoonidega võrdsustatud maakohtades) vähem kui ühe aasta, ei ole õigust lisapuhkusele ega kompensatsioonile. Neile töötajaile, kes lahkuvad töölt teisel aastal või pärast seda (pärast 12-kuulist töötamist), makstakse kompensatsiooni proportsionaalselt erilistes kliimatingimustes töötatud ajale (103).

Missuguse kestusega lisapuhkust antakse Vabatahtliku Tuletõrjeühingu salga liikmeile?

Tööstusettevõtete Vabatahtliku Tuletõrjeühingu salga liikmeile, kes on eriti aktiivselt osa võtnud tulekahjude ärahoidmisest ja nende likvideerimisest, antakse lisapuhkust kestusega kuni kuus päeva aastas. See puhkus antakse täienduseks kõigile teistele lisapuhkuse liikidele.

Missugused soodustused on ette nähtud töötajaile, kes asendavad rasedaid naistöötajaid öises vahetuses?

Rasedail ja imetavail emadel on seadusega keelatud öises vahetuses töötamine. Seoses sellega on kergetööstuse, puuvillaste kangaste, tubaka ja võrgutööstuse ettevõtete direktoritele antud õigus kehtestada vahetuste erigraafikud neis jaoskondades, kus töötab rasedaid naisi või imetavaid emasid. Kooskõlas niisuguste graafikutega töötab rase naistöötaja ainult päevases vahetuses, aga kaks tema vahetuskaaslast töötavad vaheldumisi öistes vahetustes. Seega töötab kumbki tema vahetuskaaslastest öises vahetuses üle ühe nädala, aga mitte üle kahe, nagu see on ette nähtud kolmevahetuselise töö puhul.

Töötajaile, kes töötavad sel viisil öises vahetuses, antakse iga kuu eest täiendavalt üks päev lisapuhkust (122).

Kui pikk töönädal on kehtestatud töötajaile, kes õpivad töölisnoorte ja maanoorte koolides tootmistööd katkestamata ning mittestatsionaarselt üldhariduslikes keskkoolides?

Töölisnoorte ja maanoorte koolides ning mittestatsionaarselt üldhariduslike keskkoolide IX—XI klassides õppijaile on ette nähtud lühendatud töönädal: maanoorte koolides kaks päeva, teistes koolides üks päev nädalas, või üksikuil nädalapäevadel vähendatakse vastavalt töötundide arvu. Õppeaasta jooksul vabastatakse õppijad töölt kuni 36 tööpäevaks või vastavalt ümberarvestatud töötundideks.

Tööst vabastatud aja eest makstakse õppijaile töötasu 50 protsendi ulatuses nende keskmisest töötasust põhitöökohal, kuid mitte vähem kui ettenähtud töötasu miinimum.

Ettevõtte või asutuse administratsioonil on õigus vabastada IX—XI klassides õppijaid täiendavalt üheks-kaheks päevaks nädalas töölt (kui see ei kahjusta tootmistööd) ilma selle aja eest töötasu maksmata.

Kuni 1962/63. õppeaastani on ette nähtud ülalnimetatud soodustused ka töölisnoorte ja maanoorte koolides ning üldhariduslikes koolides mittestatsionaarselt V—VIII klassides õppijaile.

Õppijaile lühendatud töönädala või tööpäeva andmiseks koostab ja kinnitab graafikud ettevõtte (asutuse) juhataja kooskõlastatult ametiühingu käitis- või kohaliku komiteega ning vastava õppeasutuse direktoriga.

Tuleb märkida, et ülaltoodud soodustusi antakse ainult edukalt õppivaile töölistele ja teenistujatele.

Õppeasutuste direktorid on kohustatud vähemalt kord kuus teatama ettevõtte (asutuse) juhatajale, kuidas õpilased võtavad osa õppetööst ja missugune on nende õppeedukus. Nende andmete alusel otsustatakse küsimus, kellele õppijaist antakse soodustusi eelseisval kuul (124).

Missuguse kestusega lisapuhkust antakse töölisnoorte ja maanoorte koolides ning üldhariduslikes keskkoolides mittestatsionaarselt õppijaile eksamite sooritamiseks?

Mittetäieliku keskkooli lõpetamiseks antakse põhitöökohalt palgalist lisapuhkust 15 tööpäeva, keskkooli lõpetamiseks on antava palgalise lisapuhkuse kestus 20 tööpäeva.

Samadel tingimustel saavad lisapuhkust ka need töölised ja teenistujad, kes õiendavad mittetäieliku keskkooli ja keskkooli küpsuseksamid eksternina (104, 106).

Kas administratsioonil on õigus anda töötajale puhkust sisseastumiseksamite sooritamiseks kõrgemasse õppeasutusse või tehnikumi?

Statsionaarsetesse kõrgematesse õppeasutustesse ja tehnikumidesse vastuvõtueksameile lubatud töötajaile antakse eksamite sooritamise ajaks palgata puhkust (kaasa arvatud aeg, mis on vajalik sõiduks õppeasutusse ja tagasi).

Ettevõtte ja asutuse juhatajatel on õigus anda palgata puhkust mittestatsionaarseisse ja õhtustesse kõrgematesse õppeasutustesse ja tehnikumidesse astuvatele töölistele ja teenistujatele sisseastumiseksamite sooritamiseks: kõrgemasse õppeasutusse astujaile viieteistkümne kalendripäeva ulatuses ja tehnikumidesse astujaile kümne kalendripäeva ulatuses, arvestamata aega sõiduks õppeasutusse ja tagasi. Säärase puhkuse andmise aluseks on õppeasutuse poolt väljaantud teatis eksamitele lubamise kohta (105).

Kas õhtustes kõrgemates õppeasutustes ja tehnikumides õppivatel töölistel ja teenistujatel on õigus seoses õpingutega lisapuhkust saada?

Õhtuste tehnikumide esimesel ja teisel kursusel edukalt õppivaile töötajaile[1] antakse laboratoorsete tööde, arvestuste ning eksamite sooritamise perioodil igal aastal tasuta puhkust kümne kalendripäeva ulatuses. Kõrgemates õppeasutustes esimesel ja teisel kursusel õppijad saavad puhkust vastavalt kahekümne kalendripäeva ulatuses. Samal eesmärgil antakse igal aastal tasulist puhkust õhtuste tehnikumide kolmandal ja järgmistel kursustel õppijatele kahekümne kalendripäeva ulatuses, õhtuste kõrgemate koolide vastavatel kursustel aga kolmekümne kalendripäeva ulatuses.

Diplomiprojektide (tööde) koostamiseks ja kaitsmiseks antakse õhtustes tehnikumides õppijaile peale kursuse-

[1] Edukalt õppijaiks loetakse neid õhtustes tehnikumides ja kõrgemates koolides õppijaid, kes sooritavad vähemalt rahuldava hindega tähtaegselt jooksva semestri arvestused ja eksamid ja kellel ei ole võlgnevusi eelmisest eksamisessioonist.

eksamite sooritamiseks ettenähtud puhkuse veel kahekuuline palgaline puhkus; õhtuste kõrgemate õppeasutuste lõpetajaile aga vastavalt neljakuuline palgaline puhkus.

Neis õhtustes tehnikumides ja õppeasutustes, kus lõpetajatele on ette nähtud riigieksamid, antakse nende sooritamiseks palgalist puhkust kolmkümmend kalendripäeva.

Neile õhtuste kõrgemate õppeasutuste üliõpilastele ning tehnikumide õpilastele, kes hakkavad koostama diplomiprojekte (töid) või sooritama riigieksameid, on kümme kuud enne seda ette nähtud igal nädalal üks vaba päev, mille eest tasutakse 50% ulatuses keskmisest töötasust, aga mitte vähem kui kehtestatud töötasumiinimumi ulatuses. Ettevõtete või asutuste juhatajail on õigus nimetatud perioodil üliõpilase või õpilase soovil anda õppijale täiendavalt veel üks kuni kaks vaba päeva nädalas, ilma et nende eest töötasu makstaks. Peale eespooltoodu võidakse õppijaile õppeasutuse ettepanekul anda kuu aega palgata puhkust, et õppijail oleks võimalik vahetult nende poolt valitud erialal tootmistööga tutvuda või ette valmistada vastavaid materjale diplomiprojekti koostamiseks. Viimati nimetatud puhkuse perioodil makstakse üliõpilastele stipendiumi üldistel alustel (105).

Missuguse kestusega lisapuhkust antakse tehnikumides ja kõrgemates õppeasutustes kaugõppe teel õppivaile töötajaile?

Kõrgemate koolide ja tehnikumide esimesel ja teisel kursusel kaugõppe teel edukalt õppivaile töötajaile[1] antakse laboratoorsete tööde teostamise ning arvestuste ja eksamite sooritamise perioodil igal aastal palgalist puhkust kolmkümmend kalendripäeva; samal eesmärgil antakse tehnikumide ja kõrgemate koolide kolmandal ja järgmistel kursustel kaugõppe teel õppivaile töötajaile palgalist puhkust nelikümmend kalendripäeva.

Diplomiprojektide (tööde) koostamiseks ja kaitsmiseks antakse kõrgemais õppeasutustes kaugõppe teel õppivaile üliõpilastele, peale kursuseeksamite sooritamiseks ettenähtud puhkuse, neljakuuline palgaline puhkus, tehnikumides aga kahekuuline palgaline puhkus.

[1] Edukalt õppivaiks loetakse need kaugõppe teel õppivad üliõpilased, kes tähtaegselt esitavad vähemalt rahuldavale hindele jooksva õppeaasta (semestri) kontrolltööd ning kellel ei ole võlgnevusi eelmisest õppeaastast (semestrist).

Tehnikumides ja kõrgemates õppeasutustes kaugõppe teel õppijaile, kes peavad riigieksameid sooritama, antakse nende sooritamiseks palgalist puhkust kolmkümmend kalendripäeva.

Kõrgemais õppeasutustes ja tehnikumides kaugõppe teel õppivad töötajad kasutavad diplomiprojekti (töö) koostamise või riigieksamite sooritamise eelsel kümnekuulisel perioodil samu eeliseid mis kõrgemate õppeasutuste või tehnikumide õhtuse osakonna lõpetajad (105).

Mis korras antakse lisapuhkust seoses õppetööga kõrgemas õppeasutuses või tehnikumis?

Neil lisapuhkustel on rangelt sihipärane iseloom. Seepärast tuleb seesuguseid puhkusi anda õigeaegselt, s. o. arvestuste ja eksamite sooritamise perioodil. Õppimisega seoses antavaid lisapuhkusi ei või mingil põhjusel asendada rahalise kompensatsiooniga; neid ei või kanda üle teisele ajale ega liita.

Eksamite sooritamiseks antavat lisapuhkust saavad töötajad olenemata nende tööstaažist antud ettevõttes või asutuses. Lisapuhkuse andmisest keeldumine ainult sel põhjusel, et õppija on töötanud vastavas ettevõttes või asutuses vähem kui üksteist kuud, on väär.

Kursuse või riigieksamite sooritamiseks, samuti diplomiprojektide koostamiseks ja kaitsmiseks mõeldud lisapuhkuse andmise aluseks on kõrgema õppeasutuse või tehnikumi vastav teatis.

Sõidukulud õppeasutuse asukohta ja tagasi laboratoorsete tööde teostamiseks ja arvestuste ning eksamite sooritamiseks üks kord aastas, samuti diplomiprojektide (tööde) ettevalmistamiseks ja kaitsmiseks või riigieksamite sooritamiseks tasub 50 protsendi ulatuses ettevõtte või asutuse administratsioon, kus kaugõppe teel õppija töötab. Aeg, mis on vajalik sõiduks õppeasutusse ja tagasi, liidetakse lisapuhkusele. Sõiduks ettenähtud päevade eest töötasu ei maksta.

Lisapuhkuse ajaks säilitatakse õppijaile lisapuhkusele eelnenud 12 kuu keskmine töötasu, kuid mitte üle 100 rubla kõrgemais õppeasutustes ja mitte üle 80 rubla tehnikumides õppijaile (105).

Kas kaugõppe teel õppivaile üliõpilastele on lubatud eksamite ja arvestuste sooritamiseks anda lisapuhkust osade kaupa?

Kõrgemates õppeasutustes ja tehnikumides kaugõppe teel edukalt õppivaile töölistele ja teenistujatele on lubatud anda lisapuhkust kooskõlastatult ettevõtte või asutuse administratsiooniga, tootmistingimusi arvestades, laboratoorsete tööde teostamiseks, eksamite ja arvestuste sooritamiseks sessioonidevahelisel perioodil vastavalt eksamite ja arvestuste arvule. Seejuures tuleb aga arvestada, et lisapuhkuse kestus ei ületaks vastavalt kolmekümmend või neljakümmend kalendripäeva aastas (124).

Kas töötajal on õigus saada lisapuhkust aspirantuuri sisseastumiseksamite sooritamiseks?

Statsionaarsesse ja mittestatsionaarsesse aspirantuuri sisseastumiseksameid sooritajatele antakse töökoha poolt kuuajaline tasuline lisapuhkus eksamitele ettevalmistamiseks ja nende sooritamiseks.

Lisaks eespool nimetatud puhkusele antakse täiendav aeg sõiduks töökohalt kõrgema õppeasutuse või teadusliku uurimisasutuse asukohta ning tagasi, kusjuures selle aja eest töötasu ei maksta.

Dokumendiks, mis tõestab õigust säärasele puhkusele, on kõrgema õppeasutuse või teadusliku uurimise instituudi direktori (rektori) allkirjaga teade eksamitele lubamise kohta.

Aspirantuuri astujad võivad tasulist lisapuhkust kasutada ainult üks kord.

Töötajale, kellele on antud lisapuhkust aspirantuuri sisseastumiseksamite ettevalmistamiseks ja sooritamiseks, kuid kes ei ole eksameid õiendanud, teistkordselt taolist puhkust ei anta (107).

Kui pikk on lisapuhkus kaugõppe teel aspirantuuris õppijaile?

Tootmistööd katkestamata õppivad aspirandid, kes täidavad edukalt oma õppeülesandeid, saavad iga aasta kandidaadieksamite sooritamiseks ja väitekirja kirjutamiseks täiendavat palgalist puhkust kolmekümne kalendripäeva ulatuses. Sellele puhkusele lisaks antakse täiendav aeg sõiduks töökohalt kõrgema õppeasutuse või teadusliku

uurimise asutuse asukohta ja tagasi. Selle aja eest (üle kolmekümne päeva) töötasu ei maksta (107).

Kellele antakse loomingulist puhkust kandidaadi- või doktoriväitekirja kirjutamiseks? Kui pikk on säärane puhkus?

Edukalt tootmis- või pedagoogilist tööd teadusliku tööga ühendavaile isikuile on ette nähtud palgaline loominguline puhkus ministeeriumide (keskasutuste), kõrgemate õppeasutuste ja teadusliku uurimise asutuste teaduslik-tehniliste nõukogude ettepanekul. Kandidaadiväitekirja kirjutamiseks antakse niisugust loomingulist puhkust kuni kolm kuud ja doktoriväitekirja kirjutamiseks kuni kuus kuud.

Kas tööstus- ja tehnikakooli lõpetamisel antakse puhkust?

Tööstus-, raudtee- ja mäetööstuskoolide lõpetanuile, kes on suunatud tööle ettevõtteisse või ehitustele, on ette nähtud kuuajaline puhkus (enne tööleasumist). Tasu puhkuse eest makstakse ettevõtte või asutuse arvel vastavalt lõpetanule antud kvalifikatsiooni töötasumääradele (108).

Pärast kümnekuulise või pikema õppeajaga tehnilise kooli (ehituskooli) lõpetamist ettevõtteisse või ehitustele suunatud töötajaile antakse puhkust kahe nädala ulatuses ettevõtte või ehituse arvel. Puhkusetasu arvestatakse vastavalt lõpetanule antud kategooria tariifimäärale või kuutöötasule.

Kas aspirantuuri lõpetajaile on ette nähtud lisapuhkus?

Isikuil, kes täidavad aspirantuuris edukalt individuaalset õppimisplaani ja kes tähtajal kaitsevad kandidaadi väitekirja, on õigus kuuajalisele lisapuhkusele, mis aja eest nad saavad aspirandistipendiumi, mille maksab välja asutus, kelle juures on aspirantuur organiseeritud (107).

Meditsiinilise instituudi lõpetanud arst läks tööle omal algatusel, ilma suunamiskirjata. Kas tal on õigus saada puhkust enne tööle asumist?

Kõrgema või kesk-eriõppeasutuse lõpetanud ja tööle suunatud noortel spetsialistidel on õigus enne tööle asumist saada kuu aega puhkust. Neile noortele spetsialistidele, kes õppeasutuse viimasel kursusel said stipendiumi,

maksab õppeasutus puhkuse aja eest toetust kuu stipendiumi ulatuses.

Puhkusetasu makstakse ettevõtte või asutuse arvel, kuhu lõpetanu vastavalt jaotuskavale tööle suunatakse.

Neil noortel spetsialistidel, kes asuvad tööle omal algatusel (ilma ministeeriumi suunamiskirjata), ei ole õigust tasulisele puhkusele pärast õppeasutuse lõpetamist (123).

Missugune kord kehtib töölistele ja teenistujatele puhkuse andmisel?

Töölistele ja teenistujatele antakse puhkust kogu aasta jooksul. Puhkuse kasutamise aeg, kestus ja järjekord määratakse administratsiooni ja ametiühingu käitis- ja kohaliku või tsehhikomitee vahelise kokkuleppega. Tekkivad vaidlusalused küsimused lahendatakse töötülide lahendamise korras.

Puhkuste ebaühtlase jaotuse vältimiseks, mis häirib tootmist või puudutab tööliste ja teenistujate huvisid, on vaja hiljemalt 1. jaanuariks kindlaks määrata puhkuste kasutamise järjekord (puhkusegraafik) kogu eelseisvaks aastaks. Puhkusegraafiku projekti on administratsioon kohustatud koostama õigeaegselt.

Puhkusegraafikus määratakse puhkuseaeg kas igale töötajale eraldi või korraga kõigile või teatavatele töötajate rühmadele. Eeltingimuseks on, et ühe või teise töötaja puhkusele minek ei takista ettevõtte (asutuse) normaalset tööd.

Korralise ja lisapuhkuse eeskirjades on ette nähtud, et asutustes ja majanduslike organisatsioonide valitsemisaparaadis (trustides, ühingutes jm., välja arvatud vabrikute ja tehaste valitsemisaparaat) antakse igas kuus puhkust 8—9 protsendile töötajatest. See nõue on fikseeritud ka ettevõtete kollektiivlepinguis.

Puhkuse algus ei pea langema tingimata 1. või 15. kuupäevale. Puhkust tuleb anda võimalust mööda kogu kuu jooksul.

Ametiühingu käitis- või kohaliku komiteega kooskõlastatud puhkusegraafik on kohustuslik nii administratsioonile kui ka kõigile töötajaile.

Ootamatu tööseisaku tõttu ettevõttes (asutuses) või selle mõnes osakonnas (näiteks remondi puhul) võib administratsioon kooskõlastatult ametiühingu komiteega anda puhkuse kõigile töötajatele või teatavale töötajate grupile

üheaegselt, väljaspool varem kehtestatud puhkusegraafikut (94, 109).

Kas töötajale võib anda puhkust avansina?

Töötajale võib anda puhkust enne 11-kuulist töötamist, s. o. avansina. Kuid töötajaile, kes töötavad antud ettevõttes või asutuses esimest aastat, antakse puhkust avansina vaid erandjuhtudel.

Kui töötaja viiakse üle ühest ettevõttest või asutusest teise kõrgemalseisva organisatsiooni korraldusel või partei-, komsomoli- või ametiühinguorganisatsiooni ettepanekul, siis on lubatud talle uuel töökohal anda puhkust avansina.

Praktikas on välja kujunenud tava anda puhkust avansina esimesel tööaastal neile töötajaile, kes pärast vabanemist Nõukogude armeest asuvad tööle samasse ettevõttesse (asutusse), kust nad sõjaväeteenistusse kutsuti (94).

Missugune kord kehtib lisapuhkuste andmisel?

Lisapuhkus antakse koos korralise puhkusega. Kui töötajal on õigus saada korralist ja lisapuhkust eri ajal, antakse talle mõlemad puhkused üheaegselt tähtajal, mis on ette nähtud üldises puhkusegraafikus. Seejuures arvestatakse töötamisaega, mis annab õiguse järgmisele puhkusele, eraldi korralise ja lisapuhkuse eest (94).

Kellele antakse korraline puhkus tingimata suvel?

Alaealistele, noorematele kui 18-aastastele töölistele ja teenistujatele, samuti töölisnoorte koolis õppijatele antakse puhkus reeglina suvel. Administratsioon on kohustatud töölisnoorte koolides õppijaile andma korralise puhkuse nende soovil, vastavalt eksamite sooritamise ajale.

Administratsioon on kohustatud andma puhkuse suvisel ajal samuti kooliõpetajaile ja kõrgemate koolide ning tehnikumide õppejõududele. Seejuures antakse neile keskkoolide ja kõrgemate koolide ning tehnikumide professoritele ja õppejõududele, kes on asunud tööle 1. septembril ning on töötanud kogu õppeaasta, samuti neile, kes on asunud antud õppeasutusse tööle õppeaasta jooksul pärast kõrgema või kesk-eriõppeasutuse lõpetamist või vabastamist sõjaväe tegevteenistusest, korraline puhkus täies ulatuses, s. o. 48 tööpäeva.

Kooliõpetajaile ja kõrgemate õppeasutuste ning tehni-

kumide õppejõududele, kes on asunud tööle õppeaasta jooksul, antakse korraline puhkus samuti suvisel õppevaheajal, arvestusega 4 päeva iga töötatud kuu kohta (110, 111).

Mis korras antakse puhkust rasedaile naistöötajaile?

Rasedaile naistöötajaile võib nende palvel anda korralise puhkuse kas enne või pärast sünnituspuhkust. Puhkused võib liita ka neil naistöötajail, kes on töötanud antud ettevõttes või asutuses vähem kui 11 kuud (112).

Kas naistöötajal on õigus saada pärast sünnituspuhkust palgata puhkust?

Ettevõtte, organisatsiooni või asutuse juhataja on kohustatud naistöötajaile nende palvel pärast rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppemist andma täiendavalt palgata puhkust kuni kolm kuud. Nimetatud lisapuhkuse aeg arvatakse nii üldise kui ka katkestamata tööstaaži hulka. Lisapuhkus ei kuulu arvestamisele aja hulka, mis annab õiguse korralise puhkuse saamiseks (113).

Kas töölisele võib anda puhkust teda sellest eelnevalt informeerimata?

Administratsioon on kohustatud teatama igale töötajale tema puhkuse alguse ja lõpuaja. Selleks pannakse igas tsehhis, töökojas, osakonnas või muus töökohas vähemalt 15 päeva enne puhkuse algust välja vastav teadaanne. Üksikut puhkusele minevat töötajat informeeritakse kirjalikult.

Kui puhkust antakse töötajate rühmale seoses ootamatu tööseisakuga, tuleb puhkuse algusest informeerida töötajaid vähemalt kaks päeva ette (94).

Missugustel juhtudel on administratsioon kohustatud pikendama puhkust või viima puhkuse üle teisele ajale?

Administratsioon on kohustatud pikendama korralist ja lisapuhkust või viima puhkuse üle teisele ajale järgmistel juhtudel:

a) töötaja ajutise töövõimetuse korral (kui töövõimetus on tõestatud haiguslehega);

b) töötaja kutsumisel riiklike või ühiskondlike ülesannete täitmisele ning mõningail teistel juhtudel.

Administratsioonil on õigus nõuda töötajalt dokumenti, mis tõestab, et tal ei ole võimalik puhkust määratud ajal kasutada. Kui puhkuse kasutamatajätmist tingivad asjaolud selguvad enne puhkuse algust, siis määratakse uus puhkuse algus kindlaks administratsiooni ja töötaja vahelise kokkuleppega. Kui põhjused, mis takistavad puhkuse kasutamist, selguvad puhkusel oleku ajal, siis lükatakse puhkus vastava aja võrra edasi. Puhkust takistavatest asjaoludest on töötaja kohustatud administratsioonile viivitamatult teatama.

Kui puhkust pikendatakse, siis nende päevade eest täiendavat puhkustasu ei maksta. Need loetakse tasutuks vastavast puhkustasust. Haiguspäevade eest puhkusel oleku ajal makstakse abiraha riikliku sotsiaalkindlustuse summadest; aja eest riiklike ja ühiskondlike kohustuste täitmisel makstakse vastavalt keskmisele töötasule.

Vastavalt töötaja eriavaldusele viiakse puhkus peale ülaltoodud juhtude teisele ajale, kui töötajat ei ole puhkuse algusest õigeaegselt informeeritud või kui töötajale ei ole makstud puhkustasu välja enne puhkusele minekut. Uus puhkuse alguse tähtaeg määratakse sel juhul kindlaks kokkuleppel administratsiooniga.

Peale eespool toodud juhtude võib puhkust teisele ajale viia ainult administratsiooni ja töötaja vahelisel kokkuleppel. Administratsioonil ei ole õigust ühepoolselt puhkuse aega muuta (94, 114).

Kas on lubatud puhkuse andmine osade kaupa?

Puhkuse andmine osade kaupa (ka summeeritud puhkuse juhtudel) on lubatud ainult töötaja ja ettevõtte või asutuse administratsiooni vahelisel kokkuleppel (94).

Kas on lubatud töötajat enne tähtaega puhkuselt tagasi kutsuda?

Kehtivas tööseadusandluses ei ole administratsioonile antud õigust töötajat enne tähtaega puhkuselt tagasi kutsuda. Töötaja enne puhkuse lõppemist tööle kutsumist tuleb vaadata kui puhkuse osadeks jaotamist ning see on lubatud ainult administratsiooni ja töötaja vahelisel kokkuleppel. Kasutamata jäänud puhkus tuleb töötajale anda teisel ajal (94).

Kuidas teostatakse puhkustasu ümberarvestus, kui töötaja kutsutakse tööle enne puhkuse lõppu?

Kasutamata jäänud puhkepäevade eest tuleb teostada puhkusraha ümberarvestus järjekordsel töötasu maksmisel. Kasutamata jäänud puhkuse andmisel tuleb puhkustasu nende päevade eest uuesti keskmise töötasu järgi välja arvestada ja töötajale välja maksta. Praktikas aga esineb palju juhtumeid, kus puhkustasu ümberarvestamist ei teostata ja tegelikult kasutamata jäänud puhkepäevi hiljem tagasi ei anta. Igasugune puhkuse asendamine rahalise kompensatsiooniga on lubatud ainult ametiühingu käitis-, kohaliku- või tsehhikomitee nõusolekul.

Kas on lubatud töötajale jooksval aastal korralist puhkust andmata jätta?

Korralist puhkust tuleb anda igal aastal. Ainult erandjuhtudel, kui antud töötaja puhkuseleminek kahjustab ettevõtte või asutuse normaalset tööd, on lubatud puhkus jooksval aastal andmata jätta. Selleks on peale administratsiooni kokkuleppe töötajaga vaja veel ametiühingu käitis-, kohaliku- või tsehhikomitee nõusolekut. Puhkuse andmata jätmine kahe järgneva aasta jooksul on rangelt keelatud.

Alaealistele töölistele ja teenistujatele tuleb puhkust tingimata anda igal aastal; puhkuse ülekandmine järgmisele aastale või summeerimine kahe aasta eest ei ole lubatav (94, 115, 116).

Tööline ei saanud tootmistööst tingituna jooksval aastal puhkust. Kas tal on õigus nõuda saamata jäänud puhkuse arvel puhkuse pikendamist järgmisel aastal?

Kui töötaja ei ole kasutanud korralist puhkust (täielikult või osaliselt) jooksval aastal temast mitteolenevail põhjusil, siis järgmisel aastal tuleb tema puhkuse aega vastavalt pikendada või maksta kasutamata jäänud puhkuse eest rahalist kompensatsiooni. Puhkuste liitmist enam kui kahe aasta eest ei lubata. Erandid on lubatud Kaug-Põhjas ja nendega võrdsustatud rajoonides lepingute alusel töötajaile.

Summeeritud puhkuse andmiseks piisab administratsiooni ja huvitatud töötaja vahelisest kokkuleppest (94, 116).

Kuidas toimub summeeritud puhkuse andmine Kaug-Põhjas töötajaile?

Kaug-Põhjas ja sellega võrdsustatud rajoonides töötajaile lubatakse puhkuste osalist või täielikku liitmist, kuid mitte rohkem kui kolme aasta eest. Kord kolme aasta jooksul antakse sõiduks puhkuse kohta ja tagasi täiendav tasuta lisapuhkus. Seejuures ei tohi korralise puhkuse kestus koos sõiduks antava puhkusega ületada kuut kuud. Kui töötajale on aga ette nähtud pikema kestusega puhkus (üle kuue kuu), siis kasutamatajäänud puhkuse eest makstakse rahalist hüvitust (103).

Kas töötaja kaotab õiguse puhkuse saamiseks, kui ta keeldub puhkuse kasutamisest talle graafikus ettenähtud ajal?

Kui töötaja ei kasuta puhkust talle graafikus ettenähtud ajal ning ei kooskõlasta seda administratsiooniga, siis ei maksta talle kompensatsiooni kasutamata puhkuse eest ning puhkust ei kanta teisele ajale üle (94).

Kas on lubatud rahalise kompensatsiooni maksmine puhkuse eest?

Puhkuse eest rahalise kompensatsiooni maksmine on lubatud erandjuhtudel ja ainult kooskõlastatult ametiühingu käitis- või kohaliku komiteega.

Seejuures annab ametiühingu komitee nõusoleku puhkuse asemel rahalise kompensatsiooni maksmiseks neil juhtudel, kui ta on veendunud, et säärane otsus on tingimata vajalik, ei mõju kahjustavalt töötaja tervisele ega ole vastuolus ettevõtte või asutuse huvidega.

Kasutamata jäänud puhkuse eest kompensatsiooni väljamaksmine toimub selle aasta lõpul, millal puhkust ei ole kasutatud.

Kui töötaja vabastatakse töölt, siis makstakse talle kasutamata jäänud puhkuse eest rahalist kompensatsiooni. Sel juhul ei ole ametiühingu komitee nõusolekut kompensatsiooni väljamaksmiseks vaja (94, 117).

Missuguses ulatuses makstakse töölt vabastatud töötajale kompensatsiooni kasutamata jäänud puhkuse eest?

Jooksval aastal üle 11 kuu töötanule makstakse vallandamise puhul kompensatsiooni kogu puhkuse aja eest keskmise töötasu järgi.

Töölistele ja teenistujatele, kes jooksval aastal on töötanud vähem kui 11 kuud, makstakse kompensatsiooni kasutamata puhkuse eest proportsionaalselt töötatud ajale järgmises ulatuses:

12-tööpäevase puhkuse puhul ühe tööpäeva ulatuses iga töötatud kuu eest;

18-tööpäevase puhkuse puhul poolteise tööpäeva ulatuses iga töötatud kuu eest;

24-tööpäevase või kuuajalise puhkuse puhul kahe tööpäeva ulatuses iga töötatud kuu eest;

36-tööpäevase või poolteisekuulise puhkuse puhul kolme tööpäeva ulatuses iga töötatud kuu eest;

48-tööpäevase või kahekuulise puhkuse puhul nelja tööpäeva ulatuses iga töötatud kuu eest.

Töölt vabastamisel määratakse töötatud aeg, mis annab õiguse kompensatsiooni saamiseks kasutamata jäänud puhkuse eest kindlaks järgmiselt: jääki, mis moodustab vähem kui pool kuud, ei arvestata; jääk, mis moodustab vähemalt pool kuud, ümmardatakse terve kuuni.

Puhkuse eest kompensatsiooni maksmisel arvutatakse keskmine töötasu samuti nagu puhkuse andmiselgi (94).

Missuguses ulatuses makstakse rahalist kompensatsiooni töötajale, kes vabastatakse töölt pärast 12-kuulist töötamist? Kas töötajale tuleb maksta antud juhul kompensatsiooni kogu puhkustasu ulatuses või tuleb talle maksta vastavalt proportsionaalsuse põhimõttele veel lisaks täiendavalt ühe kuu puhkustasu?

Et puhkus antakse kogu tööaasta eest, siis antud juhul makstakse kompensatsiooni kogu aasta ulatuses samal määral nagu pärast 11-kuulist töötamist.

Metsatööstuskeskusse võeti 1. veebruaril 1958. aastal alalisele tööle veotööline, kes lahkus töölt 1958. aasta novembris. Kui suures ulatuses tuleb talle maksta kompensatsiooni kasutamata jäänud puhkuse eest?

Metsatööstuses ja metsamajanduses töötavaile töölistele ja teenistujatele, kellele on ette nähtud pikendatud korraline puhkus, makstakse kompensatsioon pikendatud puhkuse ulatuses välja vaid sel juhul, kui töölt lahkuja on töötanud vähemalt 11 kuud. Kui töölt lahkuja on töötanud vähem kui 11 kuud, siis makstakse kasutamata puhkuse eest kompensatsiooni ainult proportsionaalselt hari-

liku korralise puhkuse ulatuses, s. o. 12 päeva eest aastas. Käesoleval juhul makstakse töölt lahkuvale veotöölisele puhkuse kompensatsiooni arvestusega üks tööpäev iga töötatud kuu eest (102).

Missugustel juhtudel teostatakse kinnipidamisi väljamakstud puhkustasust?

Neil juhtudel, kui töötaja lahkub töölt enne selle tööaasta lõppu, mille arvel ta on juba saanud korralise puhkuse avansina, on ettevõtte või asutuse administratsioonil lõpparve tegemisel õigus töötajale väljamaksmisele kuuluvast töötasust kinni pidada kättesaadud tasu tasatöötamata puhkepäevade eest[1].

Kinnipidamine ei ole lubatud, kui töötaja vabastatakse töölt:

ettevõtte või asutuse või selle üksikute osade likvideerimise, koosseisude või tööde vähendamise, töö ümberkorraldamise või ajutise tööseisaku või tööle kõlbmatuse tõttu;

sõjaväe tegevteenistusse astumise tõttu;

õppetööle (näiteks parteikooli, ametiühingukooli, Kõrgemasse Diplomaatilisse Kooli jne.) suunamise tõttu;

üleviimisel teisele tööle kõrgemalseisva organisatsiooni otsusel või partei-, komsomoli- või ametiühinguorganisatsiooni ettepanekul.

Esineb juhtumeid, kus administratsioon ei saa osaliselt või täielikult teostada töötasust kinnipidamist lõpuarve tegemisel (näiteks lõpuarve puhul väljamaksmisele kuuluvate summade vähesuse tõttu).

Neil juhtudel edasist sissenõudmist (näiteks kohtu kaudu) ei teostata (94).

---

[1] Kui lõpuarve tegemisel arvestatakse abiraha ajutise töövõimetuse eest, siis abiraha summadest nimetatud kinnipidamist ei teostata.

Missuguse eesmärgiga koostatakse ettevõttes töösisekorra eeskirjad? Kuidas tehakse nende sisu töölistele ja teenistujatele teatavaks?

Töösisekorra eeskirjade eesmärgiks on tagada sotsialistliku töödistsipliini tugevdamist, töö õiget organiseerimist, ohutute töötingimuste loomist, tööaja täielikku ja ratsionaalset kasutamist, tööviljakuse tõusu ja kvaliteetse toodangu väljalaset.

Töösisekorra tüüpeeskirjad riiklike, kooperatiivsete ja ühiskondlike ettevõtete ning asutuste tööliste ja teenistujate tarvis on kinnitatud NSV Liidu Ministrite Nõukogu Töö ja Töötasude Komitee poolt kooskõlastatult ÜAÜKN-iga (määrus nr. 6, 12. aprillist 1957).

Tüüpeeskirjade põhjal töötatakse igas ettevõttes, asutuses ja organisatsioonis kohalikke tingimusi arvestades välja konkreetsed töösisekorra eeskirjad antud asutuse, ettevõtte või organisatsiooni tööliste ja teenistujate tarvis.

Töösisekorra eeskirjad pannakse välja tsehhidesse (osakondadesse) nähtavale kohale (1).

Missugused administratsiooni kohustused on töösisekorra eeskirjades ette nähtud?

Vastavalt töösisekorra eeskirjadele on ettevõtte (asutuse) administratsioon kohustatud:

organiseerima õigesti tööliste ja teenistujate tööd, nii et iga tööline ja teenistuja töötaks vastavalt oma erialale ja kvalifikatsioonile;

enne töö algust, seal, kus see on ette nähtud, välja andma töökäsud ning varustama töölisi ja teenistujaid instrumentide, materjalide ja tagavaraosadega;

määrama igale töölisele ja teenistujale kindla töökoha, tööpingi, masina jne.:

tagama masinate, tööpinkide ja muude seadmete korrasoleku;

looma tingimused tööviljakuse igakülgseks tõusuks, novaatorluse arenemiseks, eesrindlike tööliste kogemuste laialdaseks levikuks, mitme elukutse omandamiseks; juurutama tehniliselt põhjendatud norme, uut tehnikat ja tehnoloogiat, moderniseerima olemasolevaid seadmeid, mehhaniseerima raskeid ja töömahukaid töid;

tugevdama töö- ja tootmisdistsipliini;

täitma töökaitsealaseid seadusi ja -eeskirju, sealhulgas rangelt kinni pidama kehtestatud tööaja režiimist, ellu rakendama ohutustehnilisi ja tootmistervishoidlikke abinõusid (õpetama töölistele ohutuid töövõtteid, varustama töölisi ja teenistujaid joogiveega, korrastama pesemisruume ja garderoobe, välja andma eririietust, kaitsevahendeid jne.);

maksma töötasu selleks ettenähtud tähtaegadel;

kindlustama tööliste ja teenistujate tootmis- ja tööalase kvalifikatsiooni süstemaatilist tõstmist;

võtma tarvitusele abinõusid tööliste ja teenistujate elamu-olustikuliste tingimuste parandamiseks, tähelepanelikult suhtuma nende vajadustesse ja nõudmistesse.

Peale selle on administratsioon kohustatud igale uuele või teisele töökohale üleviidavale töölisele või teenistujale selgitama tema õigusi ja kohustusi, töö tasustamise tingimusi, tutvustama teda töö korraga, tööpingi, masina või instrumendi käsitamisega. Administratsioon on samuti kohustatud tutvustama töötajat töösisekorra eeskirjadega, instrueerima teda ohutustehnilistes, tootmistervishoidlikes ja tuletõrjealastes küsimustes (1).

Missugused tööliste ja teenistujate kohustused on töösisekorra eeskirjades ette nähtud?

Töösisekorra eeskirjades on töölistele ja teenistujatele ette nähtud tõsised kohustused. Töölised ja teenistujad on kohustatud:

töötama ausalt ja kohusetruult;

kinni pidama töödistsipliinist, täitma töösisekorra eeskirju; õigel ajal tööle tulema, ilma igasuguse kõrvalekaldumiseta täpselt kinni pidama kehtestatud tööajast; kasutama kogu tööaega eranditult ainult tootmistööks ja ametialaste kohustuste täitmiseks; õigeaegselt ja täpselt täitma administratsiooni korraldusi;

õigeaegselt ja hoolikalt täitma töökäskudes ja -ülesannetes ettenähtud töid; täitma töönorme, taotlema nende

normide ületamist; rangelt kinni pidama tehnoloogilisest distsipliinist, mitte tootma praaki ning püüdma töös heade tulemuste poole;

hoidma sotsialistlikku omandit: masinaid, tööpinke, instrumente, materjale, eririietust jne.;

hoolega täitma ohutustehnilisi, tootmistervishoidlikke ja tuletõrjealaseid nõudeid, mis on ette nähtud vastavates eeskirjades ja instruktsioonides, kasutama väljaantud eririietust ja kaitsevahendeid;

hoidma oma töökoha korras ja puhtana, samuti pidama puhtust tsehhi ja ettevõtte territooriumil, andma vahetavale töötajale oma töökoha üle korrastatuna ja puhtana (1).

Kuidas tagatakse täpne kinnipidamine kehtestatud tööaja algusest ja lõpust?

Tööaja algusest ja lõpust ettevõttes (asutuses), samuti vaheajast töös, teatatakse töölistele ja teenistujatele vilega või muude signaalidega.

Enne töö algust on iga tööline ja teenistuja kohustatud märkima oma tööle saabumise, töö lõpul töölt lahkumise, vastavalt ettevõttes (asutuses) kehtestatud korrale.

Numbritahvlid ja muud märkimisvahendid peavad olema pärast töö lõppu avatud. Administratsioon on kohustatud kontrollima tööle tuleku ja töölt lahkumise arvestuse õigsust.

Arvestuse kohas peab olema õiget aega näitav kell (1).

Kas võib pool tundi enne vahetuse lõppu kokku kutsuda ametiühingurühmade kultuuriorganisaatorite koosoleku?

Ei või. Töö ajal on keelatud eemaldada töölisi ja teenistujaid nende otsesest tööst, kutsuda neid ühiskondlike ülesannete täitmisele, samuti kokku kutsuda koosolekuid, istungeid ja iga liiki nõupidamisi ühiskondlikes küsimustes (1).

Mille eest võib administratsioon töölisi ja teenistujaid ergutada?

Administratsioon ergutab töötajaid nende töökohustuste püüdliku ja eeskujuliku täitmise eest, novaatorluse eest töös, leiutiste ja ratsionaliseerimisettepanekute eest, kauaaegse ja laitmatu töö eest samas ettevõttes ja teiste edusammude eest töös (1).

Millised on kehtivate ergutuste liigid? Kuidas neid rakendatakse?

Töösisekorra eeskirjades on ette nähtud järgmised ergutuste liigid: tänu, autasustamine aukirjaga; auraamatusse, autahvlile kandmine; kutseala parima töölise nimetuse omistamine; rahaline preemia; hinnaline kingitus.

Ergutused määratakse ettevõtte (asutuse) juhataja poolt kooskõlas ametiühingu käitis- või kohaliku komiteega.

Ergutused avaldatakse käskkirja või korraldusega ja kantakse tööraamatusse vastavalt selle täitmise eeskirjadele (1).

Missuguste eksimuste eest võib administratsioon määrata distsiplinaarkaristusi?

Administratsioon määrab töötajale distsiplinaarkaristusi, kui ta on rikkunud töödistsipliini (sooritanud mõjuva põhjuseta tööluusi, hilinenud tööle, enneaegselt töölt lahkunud, rikkunud materjali, rikkunud ohutustehnilisi või tuletõrjealaseid eeskirju, ei ole täitnud meistri või mõne teise tööprotsessi juhi korraldusi jne.) (1).

Kas töödistsipliini rikkumise eest on võimalik määrata raskemat karistust kui distsiplinaarkaristus?

Raudtee-, vee- või õhutranspordi töötajate poolt ohutu liikluse ja ekspluatatsiooni eeskirjade rikkumine, mis on põhjustanud või oleks võinud põhjustada inimõnnetusi, avariisid või muid raskeid tagajärgi, kuulub karistamisele kriminaalkorras. Kriminaalkorras karistatakse süüdlasi ka transpordivahendite, teede, signalisatsiooni- ja sidevahendite mittekvaliteetse remondi juhtudel, kui sellega kaasnevad ülalloetletud tagajärjed.

Kas kõikidel töödistsipliini rikkumise juhtudel rakendatakse töötaja suhtes distsiplinaarkaristust?

Ettevõtte (asutuse) juhatajal on oma äranägemisel õigus töösisekorra eeskirjades ettenähtud distsiplinaarkaristuse asemel anda materjalid töödistsipliini rikkumise kohta läbivaatamiseks seltsimehelikule kohtule (1).

Missuguseid distsiplinaarkaristusi võib määrata töödistsipliini rikkumise eest?

Töödistsipliini rikkumise eest määrab ettevõtte (asu-

tuse) administratsioon ühe järgmistest karistusliikidest: märkus (tähelepanu juhtimine); noomitus; vali noomitus; üleviimine vähem tasutavale tööle tähtajaga kuni kolm kuud või määramine madalamale ametikohale sama tähtajaga.

Nendel juhtudel, kui kohustuste täitmata jätmine töötaja poolt on süstemaatilise iseloomuga ja distsiplinaarsete või ühiskondlike abinõude (seltsimehelik kohus) rakendamine ei ole andnud vajalikke tulemusi ja töötaja edasine tööle jätmine on tootmishuvidega vastuolus, lubatakse distsiplinaarkaristusena rakendada vallandamist.

Peale selle on erilised karistusliigid ette nähtud niisuguse töödistsipliini rikkumise eest nagu tööluus (1).

Millist töödistsipliini rikkumist loetakse tööluusiks? Missuguseid mõjutamisvahendeid rakendatakse tööluusi sooritanu suhtes?

Tööluusiks loetakse ilma mõjuva põhjuseta töölt puudumist kogu tööpäeva kestel. Võrdselt sellega loetakse tööluusi sooritanuks need töölised ja teenistujad, kes ilmuvad tööle ebakaines olekus.

Distsiplinaarse mõjutusvahendina rakendatakse mõjuva põhjuseta tööluusi sooritanud töötaja suhtes eespool märgitud, töösisekorra eeskirjades ettenähtud karistusi või antakse materjal tööluusi kohta läbivaatamiseks seltsimehelikule kohtule.

Ettevõtetes, kus on kehtestatud protsendiline lisatasu töötasule või ühekordne tasu väljateenitud aastate eest, on lubatud töötajat väljateenitud aastate eest makstavast lisatasust ilma jätta tähtajaga kuni kolm kuud, alandada ühekordset tasu väljateenitud aastate eest (mitte rohkem kui 25 protsenti), samuti töölt vallandada, märkides tööraamatusse, et töötaja on vallandatud tööluusi sooritamise pärast (1).

Kuidas määratakse karistusi?

Karistus määratakse administratsiooni poolt vahetult pärast süüteo ilmnemist.

Enne karistuse määramist peab töödistsipliini rikkujalt nõudma seletuse süüteo kohta.

Karistust ei saa määrata kuu aja möödumisel süüteo avastamisest. Distsiplinaarkaristust ei saa määrata hiljem kui kuue kuu jooksul süüteo sooritamise päevast.

Iga töödistsipliinirikkumise eest võib määrata ainult ühe distsiplinaarkaristuse.

Karistuse määramisel arvestatakse töötaja süüteo suurust ja olukorda, milles töödistsipliini rikkumine toimus.

Karistused avaldatakse käskkirjas või korralduses ja tehakse töölisele või teenistujale teatavaks allkirja vastu (1).

Kui pika aja pärast loetakse töödistsipliini rikkunud töötaja distsiplinaarselt mittekaristatuks? Kas võib määratud karistuse maha võtta?

Kui aasta jooksul pärast karistuse määramist ei ole töölisele või teenistujale uut distsiplinaarkaristust määratud, loetakse see töötaja distsiplinaarselt mittekaristatuks.

Kui tööline või teenistuja ei ole sooritanud uut töödistsipliini rikkumist ja on sealjuures hästi ning kohusetruult töötanud, võib ettevõtte (asutuse) administratsioon anda käskkirja (korralduse) määratud karistuse mahavõtmise kohta enne aasta möödumist (1).

Kas võib ametiühingu kohaliku komitee liikmele määrata distsiplinaarkaristust?

Töölistele ja teenistujatele, kes oma põhitööst vabastamata töötavad käitis-, kohaliku- või tsehhikomitee liikmetena, ei või administratsioon määrata distsiplinaarkaristust ilma vastava ametiühingukomitee nõusolekuta (29).

Millised ergutused kantakse tööraamatusse? Kas distsiplinaarkaristusi märgitakse tööraamatusse?

Tööraamatusse märgitakse ainult tööga ettevõttes, asutuses või organisatsioonis seotud ühekordsed individuaalsed ergutused ja autasustamised.

Sääraste individuaalsete ergutuste ja autasustamiste hulka kuuluvad: autasustamine aukirja või rinnamärgiga, aunimetuse omistamine, tänu avaldamine või rahaline preemia.

Töötasusüsteemis ettenähtud preemiaid tööraamatusse ei kanta.

Tööraamatusse märgitakse ainult antud töötaja poolt tehtud ja ellurakendatud leiutised ning tehnilised täiustu-

sed, samuti autasu suurus, mis töötaja nende leiutiste ja tehniliste täiustuste eest sai.

Distsiplinaarkaristusi tööraamatusse ei kanta (1, 2).

Kuidas kantakse tööraamatusse andmed ergutuste kohta?

Andmed ergutuste kohta kantakse tööraamatusse järgmises korras: kõigepealt kirjutatakse pealkirjana ettevõtte, asutuse või organisatsiooni nimetus, edasi näidatakse sissekande järjekorranumber, ergutuse või autasustamise kuupäev, kelle poolt ja mille eest töötajat on premeeritud või autasustatud, samuti töötaja ergutamise või autasustamise käskkirja number ja kuupäev (1, 2).

Kus, kuidas ja missuguse tähtajaga moodustatakse seltsimehelikud kohtud?

Seltsimehelikud kohtud moodustatakse ettevõtetes ja asutustes, kus tööliste ja teenistujate arv on vähemalt 100 inimest, ja ettevõtete suurtes tsehhides, kus tööliste arv ületab 1000 inimest.

Seltsimeheliku kohtu liikmete arvu määrab kindlaks antud ettevõtte, asutuse või tsehhi üldkoosolek: väikestes ettevõtetes ja suurtes tsehhides valitakse seltsimehelik kohus viie- kuni seitsmeliikmeline, suurtes ettevõtetes üheteist- kuni viieteistliikmeline.

Seltsimeheliku kohtu liikmed valitakse ettevõtete ja asutuste tööliste ja teenistujate üldkoosolekul (suurtes ettevõtetes — konverentsidel) salajase hääletuse teel.

Seltsimeheliku kohtu liikmed valivad lahtise hääletuse teel oma koosseisust kohtu esimehe ja asetäitja.

Seltsimeheliku kohtu volituste tähtajaks on üks aasta. Volituste tähtaja lõppemisel annab kohus aru tehtud tööst (125).

Kellel on õigus üles seada liikmekandidaate seltsimeheliku kohtu koosseisu?

Seltsimeheliku kohtu liikmekandidaate esitavad partei-, ametiühingu- ja komsomoliorganisatsioonid, samuti koosolekust osavõtjad. Igal üldkoosolekust või konverentsist osavõtjal on õigus ülesseatud kandidaadi kohta arvamust avaldada või kandidaadi mahavõtmise vajadust motiveerida (125).

Missuguseid küsimusi arutatakse seltsimehelikus kohtus?

Seltsimehelikud kohtud peavad kaasa aitama tööliste ja teenistujate kasvatamisele töödistsipliinist teadliku kinnipidamise vaimus.

Vastavalt sellele vaatavad seltsimehelikud kohtud läbi järgmisi küsimusi: tööluus, tööle hilinemine või enneaegne töölt lahkumine, juhataja käskkirja või korralduse mittetäitmine, töölise süü läbi tekkinud praak või tööseisak, hooletu suhtumine ettevõtte või asutuse varasse, ohutustehnika eeskirjade rikkumine ja teised töödistsipliini rikkumised (125).

Keda võib seltsimehelik kohus vastutusele võtta?

Töökohustuste kaaluva põhjuseta täitmata jätmise eest võib seltsimehelik kohus vastutusele võtta antud ettevõtte või asutuse iga töötajat, olenemata tema ametikohast. Erandi moodustavad ainult ettevõtte direktor või asutuse juhataja ja tema asetäitjad.

Nendesse puutuvaid küsimusi võib arutada kõrgemalseisva organisatsiooni juures olev seltsimehelik kohus (125.)

Kes suunab küsimuse seltsimehelikku kohtusse?

Küsimuse, kas töödistsipliini rikkujale määrata distsiplinaarkaristus või anda tema süütegu ühiskondlikule arutamisele seltsimehelikku kohtusse, otsustab ettevõtte direktor või asutuse juhataja.

Selle küsimuse lahendamisel arvestab direktor (juhataja) töötaja isikut, iseloomu ja olukorda, milles toimus töödistsipliini rikkumine (125).

Kontori juhataja tegi ehitus-remondikontori lukksepale noomituse enneaegse töölt lahkumise pärast. Peale selle suunas ta küsimuse ka seltsimehelikku kohtusse. Kas küsimus kuulub läbivaatamisele seltsimehelikus kohtus?

Ei kuulu. Küsimuste ühiskondlik arutamine seltsimehelikku kohtu ees on ette nähtud distsiplinaarkaristuse asemel. Seepärast ei olnud kontori juhatajal õigust seda töödistsipliinirikkumist, mille eest lukksepale juba oli määratud distsiplinaarkaristus, seltsimehelikule kohtule arutada anda (125).

Missuguse aja jooksul võib materjali seltsimehelikku kohtusse anda?

Et distsiplinaarkaristust sooritatud süüteo eest ei saa määrata pärast ühe kuu möödumist süüteo avastamisest, siis peab ka küsimuse arutamine seltsimehelikus kohtus toimuma sama aja jooksul. Kui küsimus on antud seltsimehelikku kohtusse pärast ühe kuu möödumist süüteo avastamisest, peab seltsimehelik kohus materjali läbi vaatamata ettevõtte või asutuse juhatajale tagastama (125).

Kuidas peab toimima seltsimeheliku kohtu esimees, kui ta saab tehase direktorilt materjali töödistsipliini rikkumise kohta?

Enne distsipliinirikkumise arutamist seltsimehelikus kohtus teeb kohtu esimees ühele kohtu liikmetest ülesandeks asjaoludega tutvuda. Selline kontroll on vajalik küsimuse õigeks, igakülgseks ja objektiivseks arutamiseks kohtuistungil.

Asjaoludega tutvuv seltsimeheliku kohtu liige vestleb töödistsipliini rikkujaga, tema vahetu ülemusega, ametiühingu rühmaorganisaatoriga ja süüteo võimalike tunnistajatega. Seejuures peab kontrollija püüdma selgitada, kuidas distsipliinirikkuja töötab, kuidas käitub tööl, mis tõendab süüteo fakti, kas nimetatud töötaja on varem distsipliini rikkunud, kas teda on selle eest karistatud, kas töötaja on saanud ergutusi ja missuguseid. Vajaduse korral kogub kohtu liige vajalikke dokumente.

Kontrolli tulemuste põhjal otsustatakse, kas kohtuistungile tuleb kutsuda tunnistajaid ja keda nimelt (125).

Missuguse aja jooksul arutab seltsimehelik kohus temale esitatud küsimust?

Seltsimehelik kohus peab temale arutamiseks antud distsipliinirikkumise küsimuse läbi vaatama kümne päeva jooksul (125).

Millal kutsutakse kokku seltsimeheliku kohtu istungid? Kuidas teatatakse sellest ettevõtte töölistele ja teenistujatele?

Seltsimeheliku kohtu istungid kutsutakse kokku tööst vabal ajal. Seda selleks, et töölised ja teenistujad võiksid kohtuistungit jälgida.

Kohtuistungi aeg ja koht tehakse töötajatele aegsasti

teatavaks. Süüdlasele ja tunnistajatele teatatakse istungist isiklikult. Süüdlase ja tunnistajate kohtusse ilmumise kindlustavad ühiskondlikud organisatsioonid. (125).

Missuguses korras vaadatakse küsimused läbi seltsimeheliku kohtu istungil?

Seltsimehelik kohus — esimees või asetäitja ja kaks kaasistujat — vaatab küsimuse läbi avalikul istungil. Kaasistujad võtavad istungitest osa järjekorras.

Küsimuse arutamine seltsimehelikus kohtus algab esimehe või distsipliinirikkumist kontrollinud kohtuliikme ülevaatega küsimuse sisu kohta. Seejärel annavad seletuse vastutusele võetud töötaja ja tunnistajad, siis antakse sõna selleks soovi avaldanud juuresolijatele.

Mingeid erilisi kohtupidamise eeskirju ei ole seltsimehelikus kohtus kehtestatud. Kogu tema töö peab toimuma seltsimehelikus õhkkonnas.

Otsuse tegemiseks lähevad kohtu liikmed eraldi ruumi. Otsuses näidatakse ära süüteo olemus ja kohtu poolt määratud karistusmäär (125).

Elektrikeevitaja tootis praaki. Administratsioon andis küsimuse seltsimehelikku kohtusse. Kohtuistungist peab, vastavalt järjekorrale, kaasistujana osa võtma seltsimeheliku kohtu liige — tehnilise kontrolli osakonna kontrolör, kes võtab keevitajalt toodangu vastu. Kuidas sel juhul toimida?

Seltsimeheliku kohtu poolt vastutusele võetud töötajal on õigus nõuda mõne liikme eemaldamist kohtu koosseisust. Aluseks võib olla kohtu liikme isiklik huvitatus küsimuse arutamise tulemustest, samuti erilised suhted kohtu liikme ja töödistsipliini rikkuja vahel, mis võivad tekitada kahtlust otsuse objektiivsuses. Küsimuse, kas eemaldamise nõudmine on põhjendatud või mitte, lahendavad kohtu ülejäänud liikmed. Kui küsimus lahendatakse jaatavalt, siis asendatakse kohtu eemaldatud liige teise seltsimeheliku kohtu liikmega.

Järelikult võib elektrikeevitaja nõuda kohtu liikme, TKO kontrolöri eemaldamist (125).

Seltsimehelikku kohtusse antud töötaja ei ole istungile ilmunud. Kas võib küsimust arutada tema seljataga?

Distsiplinaarse süüteo arutamisel seltsimehelikus koh-

tus on eesmärgiks distsipliinirikkujat ühiskondlikult mõjutada. Küsimuse arutamine tagaselja ei või sellist mõju avaldada. Süüteo toimepanija kohtuistungil viibimine on kohustuslik.

Mis karistuse võib seltsimehelik kohus määrata?

Kui seltsimehelik kohus on jõudnud otsusele, et tööline või teenistuja on rikkunud töödistsipliini, võib ta rakendada ühte järgmistest mõjutusvahenditest: avaldada ühiskondlikku laitust; teha ühiskondlik noomitus; teha ettevõtte või asutuse juhatajale ettepanek viia distsipliinirikkuja madalamale ametikohale või väiksemapalgalisele tööle tähtajaga kuni kolm kuud, või vallandada töötaja; teha ettevõtte või asutuse juhatusele ettepanek süüdistusmaterjal süüdlase kriminaalsele vastutusele võtmiseks juurdlus- või kohtuorganitele üle anda.

Küsimuse, missugust ühiskondlikku mõjutusvahendit rakendada, lahendab kohus olenevalt süüteo suurusest, tekitatud kahjust, samuti olenevalt olukorrast, milles süütegu sooritati. Samuti võetakse arvesse töödistsipliini rikkuja eelnevat tööd ja tema käitumist seltsimeheliku kohtu istungil.

Otsus tehakse teatavaks kõigile istungist osavõtjaile. Peale selle soovitatakse seltsimeheliku kohtu otsuste kasvatusliku mõju suurendamiseks teha need teatavaks ettevõtte või asutuse seinalehes ning tööliste ja teenistujate üldkoosolekul (125).

Kas seltsimeheliku kohtu otsus kuulub tööraamatusse sissekandmisele?

Ei kuulu. Seltsimeheliku kohtu poolt rakendatud ühiskondlikke mõjutusvahendeid ei kanta tööraamatusse (2, 125).

Kas võib seltsimeheliku kohtu otsuse peale edasi kaevata? Kas on võimalik selle otsuse uuesti läbivaatamine?

Seltsimeheliku kohtu otsuse peale edasi kaevata ei saa. Ettevõtte direktoril või asutuse juhatajal on õigus teha seltsimehelikule kohtule ettepanek küsimuse teistkordseks arutamiseks ainult sel juhul, kui kohus on rikkunud seadusega kinnitatud eeskirju küsimuste läbivaatamise korra kohta seltsimehelikes kohtutes (125).

Hooletuse tõttu praagi tootmise pärast avaldas seltsimehelik kohus töötajale ühiskondlikku laitust. Tehase direktor luges seda karistusmäära liiga pehmeks. Kas tal on õigus kohustada seltsimehelikku kohust otsust uuesti läbi vaatama?

Kui seltsimehelik kohus ei ole rikkunud küsimuste läbivaatamise eeskirju, siis ei ole ettevõtte direktoril õigust nõuda juba otsustatud küsimuse uuesti läbivaatamist (125).

Seltsimehelik kohus taotles direktorilt töötaja üleviimist vähem tasutavale tööle. Direktor nõustus taotlusega ja viis süüdlase üle vähem tasutavale tööle, tähtajaga kaks kuud. Kas töötaja võib selle distsiplinaarkaristuse asjas edasi kaevata?

Kui ettevõtte juhataja viis seltsimeheliku kohtu otsusega nõustudes töödistsipliini rikkuja vähem tasutavale tööle või madalamale ametikohale, siis on töötajal edasikaebamise õigus seaduses ettenähtud korras töötülide komisjonile. Töötaja, kes töötab töötülide lahendamise korra põhimääruse lisas toodud ametikohal, võib edasi kaevata kõrgemalseisva organisatsiooni juhatajale (125).

Tööline või teenistuja on põhjustanud oma tegevusega kahju ettevõttele. Kas töötaja kannab sel juhul materiaalset vastutust?

Kui töötaja on tekitanud ettevõttele või asutusele, kus ta töötab, materiaalset kahju, on ta kohustatud seda hüvitama.

Olenevalt kahju tekitamise põhjustest ja olukorrast, milles kahju tekitati, on töölistele ja teenistujatele kehtestatud mitmesugused materiaalse vastutuse liigid.

Enamikul juhtudest on ette nähtud piiratud vastutus: töötaja hüvitab tekitatud kahju maksumuse, kuid sellise hüvituse määr ei ületa teatavat seadusega kindlaksmääratud piiri.

Mõningatel juhtudel on kehtestatud täielik materiaalne vastutus, kusjuures hüvituse määr vastab tegeliku kahju suurusele ega ole mingil määral piiratud.

Vähestel juhtudel (kui on kõne all materjalide, pooltoodete, toodete jne. vargus, teadlik rikkumine või hävitamine, samuti hooletu suhtumine töötajale usaldatud varasse) on ette nähtud kõrgendatud materiaalne vastutus,

mille juures hüvituse määr ületab tegeliku kahju suuruse (126).

Missugustel juhtudel kannavad töötajad ettevõttele tekitatud kahju eest piiratud materiaalset vastutust?

Juhul kui töötaja süü läbi on hooletu töössesuhtumise, seaduse, töösisekorra eeskirjade, erijuhendite või administratsiooni korralduste täitmata jätmise tagajärjel aset leidnud tootmisvahendite (masinate, seadmete) rikkumine, hävitamine või kadumine, karja (töö-, produktiiv- ja muu) hävimine, rahaliste vahendite laekumata jäämine, dokumentide kadumine või osaline või täielik väärtusetuks muutumine, kui ettevõttel või asutusel tuleb liigseid või trahvilisi väljamakseid teha, samuti kui majanduslikuks otstarbeks antud summasid on vääralt kasutatud, kannab töötaja materiaalset vastutust tegeliku kahju suuruses, kuid mitte rohkem kui ühe kolmandiku ulatuses oma kuu töötasu tariifimäärast.

Hooletuse tõttu tekkinud materjalide, pooltoodete ja toodete rikkumise juhul (sealhulgas ka praagi tootmisel) kannab töötaja vastutust tekitatud kahju suuruses, kuid mitte rohkem kui kahe kolmandiku ulatuses oma keskmisest kuu töötasust.

Laos, kaupluses, tsehhis või vahetult töölise käes olevate materjalide, pooltoodete, toodete, instrumentide, eririietuse, mõõteriistade, respiraatorite, maskide, prillide jne. arvestuse ja säilitamise ebaõige organiseerimise korral administratiiv-tehnilise ja administratiiv-majandusliku personali poolt, samuti abinõude kasutusele võtmata jätmisel võitluses nimetatud varade varguse, hävitamise ja rikkumise vastu kannab administratiiv-tehniline ja administratiiv-majanduslik personal materiaalset vastutust tegeliku kahju suuruses, kuid mitte rohkem kui keskmise kuutöötasu ulatuses (seda eeskirja ei laiendata nendele juhtudele, kui kehtivate määrustega on administratiiv-tehnilisele ja administratiiv-majanduslikule personalile ette nähtud suurem vastutus).

Vääralt vallandatud töötaja tööle ennistamise küsimuse läbivaatamisel kohtus võib kohus omal algatusel kohustada isikuid, kes on süüdi vääras vallandamises, ettevõttele või asutusele tasuma kahju, mis on tekkinud seoses vääralt vallandatule töötasu maksmisega. Sel juhul

ei või hüvitus ületada vastava isiku kolme kuu töötasu ja see peetakse vastavalt töötajalt kinni kohtu poolt väljaantud täitelehe alusel. Samal määral võib kohus ettevõtte, asutuse, organisatsiooni või prokuröri hagi alusel kohaldada materiaalset vastutust töötajate suhtes, kes ei täida töötülide komisjoni, käitis- või kohaliku komitee või kohtu otsust vääralt vallandatud töötaja tööle ennistamise kohta ja kelle süü läbi makstakse töötajale töötasu sunnitud tööst eemaloleku aja eest vastavalt määruse või otsuse täitmata jätmisele (126).

Missugustel juhtudel kannab tööline või teenistuja täielikku materiaalset vastutust ettevõttele või asutusele tekitatud kahju eest?

Täielikku materiaalset vastutust kannavad töölised ja teenistujad sel juhul, kui kahju on tekitanud nende tegevus, mis on kriminaalkuriteo sugemetega; kui töötajale on eriseadusega pandud täielik materiaalne vastutus ametikohustuste täitmisel ettevõttele tekitatud kahju eest; kui töötaja ja administratsiooni vahel on sõlmitud kirjalik leping, milles töötaja võtab endale täieliku materiaalse vastutuse tema vastutavale hoiule antud väärtuste eest, välja arvatud normides ettenähtud puudujääk.

Töölised ja teenistujad kannavad täielikku materiaalset vastutust ka juhul, kui kahju tekkimise põhjuseks oli teenistusalaste kohustuste täitmata jätmine (126).

Missugustel juhtudel kannavad töölised ja teenistujad ettevõttele tekitatud kahju eest kõrgendatud materiaalset vastutust?

Töötajad kannavad kõrgendatud materiaalset vastutust ettevõtte poolt töötajatele kasutamiseks antud materjalide, pooltoodete ja toodete, samuti instrumentide, erirõivastuse ja muude esemete varguse, teadliku hävitamise või teadliku rikkumise korral (mõõteriistad, respiraatorid, maskid, prillid jne.). Kahju hüvitatakse sel juhul viiekordses suuruses.

Kõrgendatud vastutus tekib ka ülaltoodud vara, välja arvatud materjalide, pooltoodete ja toodete, kaotamisel või rikkumisel hooletuse tagajärjel. Sel juhul kannab töötaja tekitatud kahju eest vastutust kuni viiekordse väärtuse piirides, sõltuvalt olukorrast (126).

Kuidas hüvitatakse kahju piiratud materiaalse vastutuse puhul?

Kõikidel piiratud materiaalse vastutuse juhtudel, välja arvatud juhud, kus kahju on seotud vääralt vallandatud töötajale sunnitud töölt eemalviibimise eest tasumisega, peab ettevõtte või asutuse administratsioon vastava summa kinni süüdioleva töötaja töötasust.

Kuid selliste kinnipidamiste kord ei ole ühesugune.

Kui kahju on tekitatud materjalide, pooltoodete ja toodete rikkumisel töötaja hooletuse tõttu (näiteks praagi tootmisel või varade ebaõige arvestuse ja hoidmise tagajärjel, samuti administratiiv-tehnilise ja administratiiv-majandusliku personali poolt abinõude kasutusele võtmata jätmisel võitluses nende varade varguse, hävitamise ja rikkumisega), siis võib töötaja töötasust kinnipidamine toimuda administratsiooni korralduse alusel, sõltumata töötaja nõusolekust. Teistel piiratud materiaalse vastutuse juhtudel võib administratsioon teha töötasust kinnipidamise korralduse hiljemalt kuu aja jooksul pärast töötaja poolt tehtud kahju avastamist. Kui töötaja pole nõus administratsiooni korraldusega töötasust kinnipidamiseks või kinnipidamise määraga, võib ta anda avalduse töötülide komisjonile korralduse kehtetuks tunnistamiseks ja temalt vääralt kinnipeetud summade tagastamiseks.

Administratsioon võib neid summasid kinni pidada töötasust ja kõikidest teistest töötajale ettevõtte või asutuse poolt arvestatud summadest; igal väljamaksel ei või kinnipidamine ületada 25 protsenti kõigist töötajale arvestatud summadest; kui aga töötajalt peetakse kinni veel teisi summasid, siis ei tohi üldine kinnipidamiste suurus ületada 50 protsenti kogu arvestatud töötasust.

Töötaja töötasust kinnipidamine võib toimuda ainult selle arvestusega, et igast töötasust kinnipeetav summa koos kõigi muude kinnipidamistega, mis teostatakse kohtuliku või vaieldamatu sissenõudmise korras, ei ületaks 50 protsenti kogu töötajale arvestatavast töötasust (126).

Kuidas hüvitatakse ettevõttele tehtud kahju töötaja täieliku materiaalse vastutuse puhul?

Kui kahju on tekitatud täieliku materiaalse vastutuse puhul, siis ei tohi kinnipidamisi teostada ilma töötaja

nõusolekuta. Töötaja mittenõustumisel peab ettevõte või asutus esitama hagi kohtule.

Ainult juhul, kui hoiukassa töötaja, kes kannab täielikku materiaalset vastutust vastavalt tema ja administratsiooni vahel sõlmitud lepingule, tekitab hoiukassale materiaalset kahju, peetakse kahjusumma administratsiooni korraldusel kinni töötaja töötasust, samuti kõigist muudest talle arvestatavaist summadest. Kui töötaja ei ole kinnipidamisega või selle määraga nõus, võib ta kaevata töötülide komisjonile (126).

Kuidas hüvitatakse ettevõttele tehtud kahju töötaja kõrgendatud materiaalse vastutuse puhul?

Kõrgendatud materiaalse vastutuse puhul peetakse töötajalt sissenõudmisele kuuluvad summad kinni vahetult administratsiooni korraldusel töötaja töötasust ja muudest talle ettevõtte või asutuse poolt arvestatavaist summadest. Kui töötaja ei ole kinnipidamisega või selle määraga nõus, võib ta pöörduda töötülide komisjoni poole.

Igal töötasu maksmisel ei tohi nimetatud kinnipidamine ületada 25 protsenti kogu töötajale arvestatud töötasust. Kui töötaja töötasust peetakse kinni veel teisi summasid, siis ei tohi üldine kinnipidamiste suurus ületada 50 protsenti kogu arvestatud töötasust.

On võimalik olukord, kus töötaja vallandamisel ei kata kinnipidamised kogu võlasummat. Sel juhul võib administratsioon ülejäänud osa sisse nõuda notariaalse täitelehe alusel (126).

Kuidas tehakse kindlaks hüvitamisele kuuluva kahju suurus?

Kõikidel juhtudel võetakse töötaja poolt ettevõttele tehtud kahju suuruse kindlaksmääramisel arvesse ainult otseseid kahjusid — materjalide, vara jne. maksumust, mitte aga saamata jäänud tulu. Nii näiteks praagi tootmisel, kui rikuti hooletuse tõttu materjali, pooltooteid või tooteid, tuleb ettevõttele tehtud kahju suuruse arvestamisel lähtuda rikutud materjali hinnast (miinus materjali jäätmete hind) ja töötasust, mis on eelmiste operatsioonide eest makstud.

Lisakulusid (tsehhi- ja tehasekulud) tekitatud kahju suuruse kindlakstegemisel ei arvestata (126).

Töötaja tekitas ettevõttele kahju, tootes praaki. See kahjusumma nõutakse tööliselt sisse. Kas administratsioon võib töötajale peale selle veel määrata distsiplinaarkaristust?

Töökohustuste hooletu täitmise eest on administratsioonil õigus määrata süüdlasele distsiplinaarkaristust, olenemata sellest, kas töötaja kannab ettevõttele tekitatud kahju eest seaduslikus korras materiaalset vastutust või mitte.

Kas ametiühingu käitiskomiteel on õigus kontrollida töötasu arvestuse õigsust?

Ametiühingute käitis- ja kohalikud komiteed on kohustatud süstemaatiliselt kontrollima tööliste ja teenistujate töötasu arvestuse õigsust. Selleks et ametiühingu liikmete laialdast aktiivi kaasa tõmmata töötasu, töö normeerimise ja organiseerimise küsimuste lahendamisele, luuakse käitis-, kohalike ja tsehhikomiteede juurde töötasukomisjonid.

Selle komisjoni üheks ülesandeks ongi valitsuse töötasu-alaste määruste täitmise kontrollimine (töötasusüsteemid ning tööliste ja teenistujate premeerimine, tasu maksmine praagi ja tööseisakute puhul, ületundide ja öötöö eest, puhkuseaja eest, alaealiste töötasu, rasedate naiste ja rinnaga toitvate emade töötasu), võitlus töötasu võrdsustamise vastu. Komisjon kontrollib palga arvestuse õigsust, taotleb töökäskude ja muude tööarvestusdokumentide õiget vormistamist ning õigeaegset väljaandmist töölistele, samuti palgaraamatute õiget täitmist. Komisjon taotleb töötulemuste ja palga suuruse regulaarset teatavaks tegemist töötajaile ja palkade väljamaksmist määratud ajal (127).

Missuguseid töötasusüsteeme on olemas?

Nõukogude tööseadusandlusega on ette nähtud kaks töötasuvormi: tükitöö- ja ajatöötasu. Kumbki neist jaguneb mitmeks liigiks. Kõige levinumateks liikideks on otsene tükitöö-, progressiiv-tükitöö-, ajatöö ja aja-premiaaltöötasu.

Kuidas reguleeritakse ettevõtete tööliste töötasu?

Ettevõtete tööliste töötasu reguleeritakse tariifi-kvalifikatsiooni teatmike, tariifivõrkude ja tariifimäärade, töönormide ja töötasusüsteemide alusel.

Tariifi-kvalifikatsiooni teatmikud, tariifivõrgud ja tariifimäärad tagavad töötasu maksmise sõltuvalt tööliste kvalifikatsioonist ja töö raskusest.

Tükitöö- ja ajatöötasu süsteemid aga tagavad tööliste tasustamise valmistatud toodangu hulga ja kvaliteedi järgi. Selleks kehtestatakse tükitöölistele töö- ehk ajanormid, ajatöölistele aga koosseisude normatiivid, s. t. antud töömahu täitmiseks vajalik tööliste arv.

Missugustel juhtudel rakendatakse tükitöötasu süsteemi? Mis on otsene tükitöötasu ja progressiiv-tükitöötasu? Milles on nende erinevus?

Tükitöötasu aluseks on töötasu suuruse vahetu sõltuvus valmistatud toodangu hulgast ja kvaliteedist: mida rohkem toodangut, seda kõrgem palk. Töölisel tekib huvi tõsta pidevalt oma kvalifikatsiooni, täiustada oma töövõtteid, hoida kokku tööaega, et rohkem toota ning seega suurendada oma palka.

Rõhuv enamik kõigist NSV Liidu tööstustöölistest töötab tükitööl. Põhiliseks töötasusüsteemiks on tükitöötasu.

Tükitöötasu süsteemi saab kasutada ainult neil töödel, mida on võimalik normeerida ja arvestada. Et seda süsteemi sisse viia, peab järgmistest tingimustest kinni pidama: töönormid peavad vastama tehnika ja töö organiseerimise saavutatud tasemele, toodangut ja selle valmistamiseks kasutatud tööaega tuleb täpselt arvestada, seadmed peavad olema korras, toormaterjalide kvaliteet peab olema normaalne ja tuleb rangelt kinni pidada tehnoloogilisest protsessist.

Tükitööhinded jäävad otsese tükitöötasu süsteemi juures muutmata, sõltumata töönormide (ajanormide) täitmise ulatusest.

On kaks otsese tükitöötasu liiki: individuaalne ja brigaadiline (kollektiivne) tükitöötasu.

Individuaalse tükitöö juures makstakse töötasu iga üksiku töölise töötulemuste järgi, brigaadilise tükitöö juures aga kogu brigaadi töötulemuste järgi.

Kõigil juhtudel, kus on võimalik norme määrata igale töölisele eraldi ja pidada iga töölise normitäitmise arvestust, rakendatakse individuaalset tükitööd.

Neil töödel, mida tehakse tootmistingimuste tõttu kollektiivi poolt ning mille iseloom ei võimalda arvestada iga

üksiku töölise normitäitmist, rakendatakse brigaadilist tükitööd.

Brigaadilise tükitöötasu juures sõltub töölise palk kogu brigaadi tööviljakusest, mitte aga tema individuaalsest normitäitmisest. See töötasuliik on võrreldes individuaalse tükitöötasuga vähem efektiivne.

Tükitöötasu eriliigiks on progressiiv-tükitöötasusüsteem, sellise tasuliigi juures makstakse toodangu eest, mis on valmistatud üle kehtestatud töönormide (harilikega võrreldes), kõrgemate hinnete alusel. Mida kõrgem on toodangu väljalaske tingmahu ületamine, seda rohkem tõusevad hinded.

Progressiiv-tükitöötasusüsteemi rakendatakse selleks, et võimalikult suurt tööviljakuse tõusu saavutada. Seda rakendatakse kindlaks tähtajaks, harilikult mitte vähemaks kui kolmeks kuuks ettevõttele kehtestatud palgafondi piires.

Missugustel juhtudel rakendatakse ajatöötasu?

Ajatöötasu süsteemi rakendatakse neil töödel, mida pole võimalik põhjendatult normeerida ega normide täitmist arvestada, näiteks abitöödel seadmete jooksva teenindamise juures, materjalide ja tööriistade säilitamisel ja väljastamisel, mõnel juhul tehasetranspordil jne. Ajatöötasul on rõhuv enamik ettevõtete ja asutuste teenistujaid.

Sellise töötasuvormi juures määratakse töötajate töötasu kehtestatud tariifimäärade (palgamäärade) alusel tegelikult töötatud aja (tund, päev, kuu) eest, valmistatud toodanguhulka arvestamata.

Ajatöötasu, mida on täiendatud premeerimissüsteemiga arvestamist võimaldavate kindlate töönäitajate eest, nimetatakse harilikult aja-premiaaltöötasu süsteemiks. Selle süsteemi juures saab töötaja tasu tegeliku tööaja eest antud kvalifikatsioonile kehtestatud tariifimäärade alusel ning saab peale selle teatavate näitajate saavutamisel oma töös lisaks tariifile preemiat.

Kutsealade ja ametikohtade loetelu, keda hõlmab premeerimine, ja näitajad, mis annavad õiguse preemiale, samuti preemiate suurus iga näitaja osas on toodud tehases kehtivas premeerimise põhimääruses.

Preemiad, mida antakse ühtede või teiste varem kindlaksmääratud töönäitajate saavutamise eest, ei ole mitte tariifipalga alaliseks lisatasuks, ehkki nad on üheks põhi-

töötasu liigiks. Premeerimise põhimäärusega on administratsioonile antud õigus jätta töötaja tootmisrežiimi rikkumise pärast osaliselt või täielikult preemiata.

Administratsioon on kohustatud töötajale selgitama neid aluseid, millest lähtudes teda kehtiva põhimääruse järgi kuuluvast preemiast ilma jäeti.

Kõikidel juhtudel, kus töötaja leiab, et teda on preemiast põhjendamatult ilma jäetud, on tal õigus pöörduda avaldusega töötülide komisjoni poole.

Kuidas kindlaks teha, missugune kategooria tuleb töölisele määrata?

Tariifikategooria määratakse igale töölisele sõltuvalt tema kvalifikatsioonist ning kooskõlas tariifi-kvalifikatsiooni teatmikuga.

Tariifi-kvalifikatsiooni teatmikku on koondatud antud tööstusharu kõik kutse- ja erialade ning tööliste kvalifikatsioonide iseloomustused. Selles teatmikus on toodud iga kutseala ja kvalifikatsiooni tariifikategooria, mis on kindlaks määratud, arvestades töö keerukust, täpsust ja vastutavust, samuti töölise teadmiste, oskuste ja kogemuste astet. Selleks tuuakse teatmikus tüüpiliste tööde näited igale kategooriale ning näidatakse samuti, missuguseid teadmisi ja kogemusi peab tootmistöölisel olema antud tariifijärgu tööde edukaks täitmiseks.

Tükitöötasu osas määratakse tariifi-kvalifikatsiooni teatmiku alusel ka tööde järgud.

Käesoleval ajal kinnitatakse tööstusharude tariifi-kvalifikatsiooni teatmikud, samuti muudatused ja täiendused nendes NSV Liidu Ministrite Nõukogu Riikliku Töö ja Töötasu Komitee poolt kooskõlastatult vastavate ametiühingute keskkomiteedega.

Kas võib ettevõttes muuta üksikuid tariifi-kvalifikatsiooni teatmiku sätteid vastavalt kohalikele tingimustele?

Kindlaksmääratud korras kinnitatud tariifi-kvalifikatsiooni teatmikud on kohustuslikud kõigis antud tööstusharu ettevõtetes. Ettevõtetele pole antud õigust teatmikus iseseisvalt mingisuguseid muudatusi teha. Niisugused muudatused võiksid põhjustada seda, et samalaadsetes ettevõtetes ühesuguse kvalifikatsiooniga töötavatele töölistele makstakse nende töö eest erinevat tasu.

Mis on töönorm ja ajanorm?

Töönorm ja ajanorm on tükitöölistele antud tootmisülesannete vormid.

Töönorm on (mõõtühikutes: tükkides, tonnides, kilogrammides, meetrites, liitrites jne.) kindlaksmääratud kohustuslik toodangukogus, mille tööline peab teatava aja, vahetuse, tunni jne. kestel teatava kvaliteediga valmistama. Laialdaselt kasutatakse töönorme massilises ja suurseeriaviisilises tootmises.

Ajanorm on kindlaks määratud tundide ja minutite arv, mille kestel tööline peab tooteühiku valmistama (või operatsiooni sooritama).

Ajanorme kasutatakse väikeseseerialises ja eriti individuaalses tootmises, kus igal töölisel tuleb täita palju erisuguseid operatsioone.

Teades töö- või ajanormi, on kerge tükitööhinnet kindlaks määrata.

Kui on teada vahetuse töönorm, siis määratakse tükitööhinne, jagades antud tööjärgu päevatariifimäära töönormiga. Töönorm on näiteks 16 toodet vahetuses, töö tariifijärk on 4., selle järgu tariifimäär on 2 rubla. Ühe toote hinne on:

$$2 \text{ rubla} : 16 = 12{,}5 \text{ kopikat.}$$

Ajanormi puhul määratakse tükitööhinne, korrutades antud tööjärgu vastava (tunni- või päeva-) tariifimäära ajamääraga. Kui ajanorm on näiteks 0,5 tundi ühele tootele, töö tariifijärk on 4., tariifimäär 2 rubla päevas ehk 25 kopikat tunnis, siis on tükitööhinne:

$$25 \text{ kopikat} \times 0{,}5 = 12{,}5 \text{ kopikat}$$

Kuidas kehtestatakse töönormid?

Töönormid kehtestatakse kas katselis-statistilisel teel või tehnilise normeerimise meetodil.

Nii kasutatakse ettevõtteis tehniliselt põhjendatud ja katselis-statistilisi norme.

Katselis-statistilised normid kehtestatakse meistrite ja normeerijate isiklike kogemuste alusel antud töö võrdlemisel tsehhis kunagi tehtud analoogiliste töödega või arvestades samade või sarnaste tööde normitäitmise statistikat minevikus. Selliste normide määramisel lähtutakse tavaliselt varem saavutatud tööviljakusest, arvesse võtmata tootmise ja töö organiseerimises vahepeal toimunud

arenemist. Samuti ei võeta seejuures arvesse vahepealseid tööseisakuid ning muid tööajakadusid ja tootmishäireid. Nende põhjuste tõttu ei peegelda katselis-statistilised normid ettevõtte tootmisvõimalusi, on tavaliselt liiga madalad ning pidurdavad seega tööviljakuse kasvu. Nende puuduseks on ka veel see, et nad on erinevad oma «nõudlikkuse» poolest. Seetõttu tekivadki niinimetatud «kasulikud» ja «mittekasulikud» tööd.

Tehniliselt põhjendatud normid kehtestatakse tehnilise normeerimise meetodil. Tehnilise normeerimise juures uuritakse hoolikalt tootmisprotsessi, võetakse arvesse antud tingimustes kõige kasulikum seadmete töörežiim, kõige ratsionaalsemad töö organiseerimise vormid ja eesrindlikud töökogemused. Selle alusel kavandatakse uus tehnoloogiline protsess ning arvutatakse iga operatsiooni ajanormid.

Tehniliselt põhjendatud normid kehtestatakse uusima tehnika maksimaalset kasutamist ning täiuslikuma tehnoloogia rakendamist arvestades. Nad on üks tähtsamaid töö järgi tasustamise sotsialistliku põhimõtte teostamise vahendeid, soodustavad tööviljakuse pidevat kasvu, aitavad vältida võrdsustamist ja suurendavad tööliste huvi tootmisreservide täielikuma kasutamise vastu.

Miks on vaja töönorme revideerida?

Selleks et Nõukogude riigil oleks võimalik vahendeid koguda tööstuse ja põllumajanduse, teaduse ja kultuuri arendamiseks ja et pidevalt tõuseks rahva materiaalne heaolu, tuleb järjest alandada toodangu omahinda ja tõsta tööviljakust, kusjuures tööviljakus peab tõusma kiiremini, kui kasvab töötasu.

Meie maal on igas ettevõttes piiramatud võimalused selliseks tööviljakuse tõusuks.

Nõukogude Liidus, kus teadus on tihedalt seotud praktikaga, täieneb tootmine pidevalt uusima tehnikaga, rikastub teadusliku mõtte viimaste saavutustega. Meie tehastes ja vabrikutes rakendatakse üha laialdasemalt vooltootmist, paigaldatakse täiuslikumaid masinaid, automaatpinke ja terveid automaatliine. Seal, kus vanad tööpingid säilivad, moderniseeritakse neid. Pidevalt otsitakse paremaid töö organiseerimise vorme. Sajad tuhanded ratsio-

naliseerijad ja leiutajad teevad miljoneid väärtuslikke ettepanekuid. Kasvab järjekindlalt tööliste üldhariduslik ja tehniline tase.

Üha rohkem tuleb igal aastal tööstusse keskkooli- ja seitsmeklassilise haridusega inimesi. Suurem osa praegustest töölistest on saanud tõsise ettevalmistuse õppeasutustes või tööjõureservide koolides. Teised aga on omandanud eriala ja kvalifikatsiooni vahetult ettevõttes tootmistööd katkestamata. Selle tulemusena hakatakse töönorme kiiresti täitma ja seejärel ka tunduvalt ületama.

Seetõttu vananevad töönormid, kui põhjendatud nad kehtestamisel ka ei olnud, aja jooksul ja hakkavad tehnika ja töö organiseerimise tasemest maha jääma.

Kui toimunud muudatusi ei arvestata ja töönorme õigeaegselt ei revideerita, muutuvad vananenud normid takistuseks tööviljakuse tõstmisel. Praktika näitab, et seal, kus kehtivad vananenud normid, tekib heasüdamlik enesega rahulolu olukord. Ei võeta tarvitusele abinõusid organisatsiooniliste ja tehniliste uuenduste juurutamiseks, mis parandaksid töö ja tootmise organiseerimist, ei hoolita väärtuslikest ratsionaliseerimisettepanekutest, mis tagaksid tööviljakuse pideva tõusu. Töölistel pole stiimulit kvalifikatsiooni tõstmiseks, tööpäeva tihendamiseks, töökoha paremaks organiseerimiseks, mille tõttu võimalused suurema toodanguhulga valmistamiseks jäävad kasutamata.

Riigi huvides, kogu nõukogude rahva huvides tuleb tootmistingimuste muutumisel revideerida töönorme. Need tuleb viia kooskõlla teaduse ja tehnika ning eesrindlaste praktiliste kogemuste saavutustega.

Selline normide revideerimine on üks tööviljakuse pideva tõstmise tingimusi ning järelikult ka toodangu eduka kvaliteedi tõstmise ja omahinna alandamise tingimusi.

Missuguses korras ja millal revideeritakse töönorme?

Käesoleval ajal on varem kehtinud normide üheaegse üldise revideerimise kord tsentraliseeritud ülesannete järgi ära muudetud ning on kehtestatud uus kord. Ettevõtete direktorid on kohustatud käsikäes ametiühingute käitis- ja kohalike komiteedega asendama vananenud töönorme uutega kogu aasta kestel tööviljakuse tõusu kindlustavate tehniliste, majanduslike ja organisatsiooniliste abinõude tootmisse juurutamise järgi. Seejuures võib nende tööde norme, mille maht on jaoskonnas või tsehhis toot-

mise ja töö organiseerimise üldist paranemist tagavate abinõude rakendamise tulemusena vähenenud, revideerida üheaegselt ettevõtte juhtkonna poolt kindlaksmääratud ja ametiühingute käitis- või kohalike komiteedega kooskõlastatud tähtaegadel ja ulatuses.

Vastavalt uuele käitis- ja kohalike komiteede õiguste põhimäärusele on administratsioon kohustatud kooskõlastama nendega mitte ainult normide revideerimist, vaid ka uute normide kehtestamist, vananenud normide parandamist ning ajutiste normide asendamist alalistega sedavõrd, kuivõrd on ära õpitud uue toodangu valmistamine.

Ametiühingute käitis- ja kohalikud komiteed peavad andma nõusoleku normide revideerimiseks alles pärast seda, kui nad on hoolikalt kontrollinud administratsiooni poolt kavandatud normide tõstmise õigsust, s. t. nad peavad kontrollima, kuivõrd uued normid on põhjendatud ning kuivõrd nad vastavad rakendatavate abinõude efektiivsusele. Seda kontrolli on soovitav läbi viia vahetult tootmisjaoskondades ning töökohtadel käitis- ja tsehhikomiteede ning töötasukomisjonide liikmete, ametiühinguorganisaatorite, tööliste eneste, inseneride, tehnikute ja teenistujate osavõtul, kes tunnevad antud jaoskondade ja tööde tootmistingimusi.

Uued töönormid ja tükitööhinded tuleb töölistele teatavaks teha vähemalt kaks nädalat enne nende kehtestamist.

Millises korras makstakse lisatasu madalapalgalistele töölistele ja teenistujatele?

1. jaanuarist 1957. aastast on kuni tööliste ja teenistujate töötasu üldise korrastamiseni kehtestatud järgmised minimaalsed töötasumäärad:

tööstusettevõtteis, ehitustel, transpordi- ja sideettevõtteis töötavaile töölistele ja teenistujaile vähemalt 30—35 rubla kuus;

ülejäänud töölistele ja teenistujaile, samuti nooremale teenindavale personalile ning tööstusettevõtete, ehituste, transpordi- ja sideettevõtete valvetöötajaile — linnades ja töölisasulates vähemalt 30 rubla ning maakohtades vähemalt 27 rubla kuus.

Töölistele ja teenistujatele, kelle kuu-tariifimäär või ametipalk on vastavast määrast madalam, makstakse vahetasu nende kuu-tariifimäära (palga) ja kindlaksmääratud minimaalpalga vahel.

Kui ettevõttes kehtivad päeva-tariifimäärad, siis määratakse kuu-tariifimäär kehtiva päeva-tariifimäära korrutamisel antud kuu tööpäevade arvuga. Tunni-tariifimäärade juures määratakse kuu-tariifimäär tunni-tariifimäära korrutamisel antud kuu tööpäevade arvuga ning antud töösttusettevõtte tööpäeva kestusega (seitsmetunnilise tööpäeva juures 7-ga jne.) lühendatud tööpäevi puhkepäevade ja pühade eel arvesse võtmata.

Töötasu tõusul säiluvad kehtivad tariifimäärad (palgamäärad). See tähendab, et lisateenistus tükitöönormide ületamise eest, preemiad, lisatasud ületundide eest, töö eest pühadel ja öötöö eest ning muud kehtestatud lisatasud ja juurdemaksud arvutatakse lähtudes ettevõtteis, organisatsioonides ja asutustes kehtivaist tariifi- (palga-) määradest ning makstakse madalapalgalistele töötajatele, nii aja- kui ka tükitöölistele, üle vastava kindlaksmääratud minimaalse töötasumäära.

Töötasu korraldamisel kehtestatakse uued tariifimäärad kõrgemad kui töötasumiinimum ja järelikult langeb ära vajadus madalapalgalistele töölistele ja teenistujatele juurdemaksudeks kuni miinimumini, sest miinimum kaetakse palgamääraga (128).

Neljast inimesest (ühest 5-nda, kahest 4-nda ja ühest 3-nda kategooria töölisest) koosnev brigaad töötas viie päeva kestel ühise töökäsu alusel. Kuidas jaotada töötasu brigaadi liikmete vahel, kui tükitöötasu üldine summa oli 66 rubla ja 33 kopikat?

Töökäsus näidatud töötasu üldine summa jaotatakse brigaadi liikmete vahel proportsionaalselt brigaadi liikmete tariifimäärale ja igaühe tegelikule tööajale.

Määratakse kindlaks kogu brigaadi tariifitasu tükitöö aja kestel. Selleks korrutatakse iga töölise tariifimäär tegelikult töötatud päevade arvuga ning tulemused liidetakse.

Oletame, et 5-nda kategooria töölise tariifimäär on 2 rubla 16 kopikat, 4-nda kategooria töölise tariifimäär 1 rubla 83 kopikat ja 3-nda kategooria töölise tariifimäär 1 rubla 55 kopikat. Kogu brigaadi tariifitasu on sel juhul 36 rubla 85 kopikat (2 rubla 16 kopikat $\times$ 5 = 10 rubla 80 kopikat; 1 rubla 83 kopikat $\times$ 5 $\times$ 2 = 18 rubla 30 kopikat; 1 rubla 55 kopikat $\times$ 5 = 7 rubla 75 kopikat; 10 rubla 80 kopikat + 18 rubla 30 kopikat + 7 rubla 75 kopi-

kat = 36 rubla 85 kopikat). Tükitöötasu summa töökäsu järgi jagatakse üldise tariifitasu summaga, mille järgi määratakse kogu brigaadi lisatasu koefitsient. Meie näites on see 1,8 (66 rubla 33 kopikat: 36 rubla 85 kopikat).

Et kindlaks määrata iga töölise töötasu antud ülesande järgi, tuleb igale brigaadi liikmele arvutatud tariifitasu summa korrutada lisatasu koefitsiendiga.

5-nda kategooria töölise töötasu on 10 rubla 80 kopikat × × 1,8 = 19 rubla 44 kopikat; 4-nda kategooria töölise töötasu 9 rubla 15 kopikat × 1,8 = 16 rubla 47 kopikat; 3-nda kategooria töölise töötasu 7 rubla 75 kopikat × 1,8 = 13 rubla 95 kopikat.

Rühmal tsehhi tööpingitöölistel ei lange nende tööde järk kokku nende kategooriaga. Kui töölised püstitasid küsimuse selle kohta, et kokku viia nende kategooria tehtava tööga, vastati neile, et tükitöölistele makstakse palka mitte nende kategooria, vaid tehtava töö järgu alusel, seepärast ei ole tariifikategoorial olulist tähtsust. Kas niisugune arvamus on õige?

Niisugune arvamus on väär. Tükitöölise kategoorial on suur tähtsus mitte ainult moraalsest, vaid ka materiaalsest seisukohast. Töö jaotatakse antud kutseala töötajate vahel, arvestades nende kvalifikatsioonikategooriat. Mida kõrgem on töötaja kategooria, seda keerukam ülesanne talle usaldatakse ning seda suurem võib järelikult olla ka tema teenistus. Arvestades kategooriaid, jaotatakse ka töötasu brigaadilise tükitöö juures. Samuti teostatakse igasuguseid tööseadlusandluse ja kollektiivlepingutega ettenähtud lisatasude ja juurdemaksude väljamakseid (tasu ületunni- ja öötöö eest, brigaadi juhtimise eest, tööseisakute eest, kategooriate vahetasu jms.) lähtudes tükitöölise kategooriast.

Võttes osa kvalifikatsioonikomisjonide tööst, samuti kontrollides tarifitseerimist, peavad ametiühinguorganisatsioonid rangelt jälgima, et kõigi tööliste, nii aja- kui ka tükitööliste tariifikategooria vastaks täielikult tegelikult tehtavale tööle, s. t. kehtivale tariifi-kvalifikatsiooni teatmikule.

Tööliste tarifitseerimisel kooskõlas tariifi-kvalifikatsiooni teatmikuga on määrav tähendus õigeks töö tasustamiseks. Igasugune kõrvalekaldumine teatmikust viib töö tasustamise põhimõtte rikkumisele, nõrgendab tööliste

huvi oma kvalifikatsiooni tõstmise vastu, põhjustab võrdsustamist.

Metallurgiatehase remondi-mehaanikatsehhi 7-nda kategooria treial tegi kolme tunni vältel 4-nda kategooria treiali tööd, milleks oli normi kohaselt ette nähtud viis tundi. Kui suures ulatuses tuleb treialile maksta kategooriate vahetasu?

Tükitööhinded määrab tehtava töö järk ning nad ei sõltu tööline kategooriast. Seepärast saab tükitööline, kellele tootmise organiseerimise tõttu on tehtud ülesandeks teha teist kvalifikatsiooni nõudvat tööd, tasu tema poolt täidetava operatsiooni järgust lähtudes.

Selleks aga, et administratsioon püüaks maksimaalselt kasutada töölisi nende kvalifikatsioonile vastavalt, ning teisest küljest selleks, et kõrgema kvalifikatsiooniga tööliste töötasu madalamalt tasutavate tööde tegemisel ei langeks, on paljudes ettevõtetes võetud kollektiivlepingutesse punktid kategooriate vahe tasumise kohta. Neis ettevõtetes makstakse (individuaalsel tükitööl) tükitöölistele, kes teevad töid, mille eest tasutakse madalama järgu järgi, kui seda on töölise kategooria, lisaks tükitöötasule vahetasu tükitöölise tariifimäära ning selle tariifimäära vahel, mille järgi hinnatakse tehtavat tööd. See juurdemaks toimub tegelikult töötatud aja eest ning ainult sel tingimusel, kui tööline täidab töönorme ning tarifikatsiooni vahe on suurem kui üks kategooria.

Metallurgiatehaste kollektiivlepingutes on selline punkt olemas. Treialile tuleb kolme tunni eest vahetasu maksta.

Mõnevõrra teistsugused kategooriate vahe tasustamise tavad kehtivad ettevõtteis, kus on korraldatud suurseeriaviisiline tootmine ning kus sellega seoses puudub ühtede või teiste operatsioonide teostamiseks tegelikult kulutatava aja arvestus (näiteks autotööstuses). Erinevus seisab selles, et kategooriate vahetasu makstakse siin mitte tegelikult töötatud aja eest (mida siin ei arvestata), vaid normides ettenähtud aja eest (134).

Seoses töötasu korrastamisega võeti ettevõttes kasutusele uus tariifi-kvalifikatsiooni teatmik. Seejuures ilmnes, et osa tööliste kategooria langes. Kas niisugune olukord on lubatav?

Uue tariifi-kvalifikatsiooni teatmiku kasutusele võtmisel

jääb suurema osa tööliste kategooria harilikult endiseks, teise osa tööliste tariifikategooria tõuseb, kolmanda osa kategooria langeb. Sageli langeb kategooria sellepärast, et mõnda töötajate rühma on varem vääralt tarifitseeritud, kõige sagedamini võib seda aga tingida antud tööde lihtsustumine tehnika täiustumise või tootmise parema organiseerimise tulemusena. Erilist tähelepanu tuleb käitiskomiteel ja administratsioonil pöörata sellele tööliste rühmale, kelle kategooria langes. Niisugustele töölistele tuleb luua tingimused oma kvalifikatsiooni tõstmiseks ja kõrgema kategooria omandamiseks. Tuleb organiseerida nende tööliste õpetamist ja instrueerimist kogenenumate seltsimeeste poolt. Tingimata tuleb organiseerida eesrindlike kogemuste levitamist. Niisuguse abi osutamine on ametiühingu-allorganisatsioonide kõige tähtsam töö.

15 rublale hinnatud töö tegemiseks on antud töökäsk 40-tunnilise ajanormiga. Enne selle töö lõpetamist viidi tööline üle tööle teise tsehhi. Kui suur on töölise töötasu summa, kui ta selle töökäsu täitmisel töötas 28 tundi?

Neil juhtudel, kui töölisel jääb tükitöökäsk temast mitteolenevail põhjustel lõpetamata, makstakse temale antud töö täidetud osa eest, maha arvatud avanss, administratsiooni poolt määratud hinde järgi, arvesse võttes antud töö tehnilist valmidust; kui kokkulepet ei saavutata, määrab hinde töötülide komisjon.

Kui meister tegi kindlaks, et antud töö on tehtud näiteks 80 protsendi ulatuses, siis tuleb töölisele antud juhul arvestada töötasu 12 rubla (80 protsenti 15 rublast) (129).

Kui palju makstakse tööpäeva eest seitsmeteistkümneaastasele lukksepale, kes on tükitööl ning teenis kuue tunni vältel töötasu järgi 1 rubla 58 kopikat (4-nda kategooria tunni tariifimäär on 17,5 kopikat)?

Alaealistele tasutakse lühendatud (16—18 aasta vanustele kuuetunnilise ja 15—16 aasta vanustele neljatunnilise) tööpäeva eest samuti nagu vastava kategooria töötajatele terve tööpäeva eest.

16—18 aasta vanused tükitöödele lubatud alaealised saavad oma töö eest tasu nende tükitööhinnete järgi, mis kehtivad täiskasvanud tööliste suhtes, ning lisaks sellele

oma (tükitöölise) tariifimäära järgi selle aja eest, mille võrra täiskasvanud töölistele kehtestatud tööpäev on pikem alaealiste lühendatud tööpäevast.

Nii saab noor lukksepp peale tükitöötasu veel lisatasu 2 tunni eest 35 kopikat. Kogu tema päevateenistus on seega 1 rubla 93 kopikat (1 rubla 58 kopikat + 35 kopikat) (130).

Kuidas tuleb tasuda tööpingitöölisele, kui temale on tehtud ülesandeks valmistada partii detaile suurema läbimõõduga metallvarvast, kui on normatiivis ette nähtud?

Töönorm (või ajanorm) määratakse normaalsetest töötingimustest lähtudes. Nagu teada, arvestatakse seejuures töö keerukust ja täpsust, tööpingi või masina kiirust, tööriistade liiki ja kvaliteeti, materjali kvaliteeti jne.

Kui aga tööd tuleb teha tingimustes, mis erinevad normide kehtestamisel aluseks võetuist, näiteks tuleb treida detaile suurema läbilõikega metallvarvast, siis toimitakse järgmiselt: et see töö nõuab suuremat ajakulu, kui norm ette näeb, siis makstakse töölisele selle täiendava aja eest kas meistri õiendi või eri töökäsu järgi töötegija tariifimäära alusel erilist lisatasu. Selleks tööks määratud normi aga ei muudeta.

Materjali puudusel ei saanud mõned tootmistöölised tööd jätkata ning tekkis tööseisak. Missugust tasu on töölistel õigus saada?

Vaheaja eest töös, milles on süüdi tööline, tasu ei maksta. Kui tööseisak ei ole tekkinud töölise süü läbi, makstakse talle tasu vastava kvalifikatsiooniga töötaja ajatöötasu-tariifimäära pooles suuruses.

Söe- ja põlevkivitööstuse allmaatöölistele, kelle suhtes on kehtestatud uued, kõrgemad tariifimäärad, makstakse tööseisakute eest, mis ei ole tekkinud nende süü läbi, 50 protsenti tariifimäärast, pealmaa kaevandustöölistele aga 75 protsenti tariifimäärast.

Metallurgia-, mäe- ja koksitööstuses makstakse tööseisaku eest, mis ei ole tekkinud töötaja süü läbi, tasu kahe kolmandiku tariifimäära ulatuses. Musta metallurgia ettevõtete metallurgia-, mäe- ja koksi-keemiatsehhides toimub vastav tasustamine 75 protsendi ulatuses tariifipalgamäärast.

Uute tootmisviiside (detailide, tööpinkide, masinate, mootorite, transformaatorite, turbiinide jne. töötlemise) kasutusele võtmisel võib tööseisakuid tekkida sagedamini ning nende likvideerimine on raskem kui juba hästi korraldatud tootmises. Sellega seoses on sel puhul tööseadusandlusega kehtestatud ka kõrgem tagatis.

Tööseisaku eest, mis ei ole tekkinud töölise süü läbi, makstakse nii äsja ekspluatatsiooni võetud kui ka tegutsevates ettevõtetes vastava kategooria ajatöölise tariifimäära alusel.

Uute tootmisviiside omandamise tähtajad kuni kolme kuu piirides määratakse iga ettevõtte kohta kokkuleppel ametiühingu käitis- või kohaliku komiteega.

Tööseisaku eest, mis ei ole tekkinud ettevõtte või asutuse teenistuja süü läbi, tasutakse tema poole ametipalga ulatuses, metallurgia-, mäe- ja koksitööstuses aga kahe kolmandiku kuupalga ulatuses. Seda reeglit rakendatakse hoolimata sellest, kas teenistujale makstakse palka tüki- või ajatöö alusel.

Tööseisaku algusest on töötaja kohustatud kohe administratsioonile teatama. Ka sel juhul, kui tööseisak ei ole veel alanud, on aga tekkinud põhjused, mis võivad tööseisaku esile kutsuda, peab töötaja sellest õigeaegselt administratsioonile teatama.

Kommunistlik Partei ja Nõukogude valitsus kohustavad partei-, majandus- ja ametiühinguorganisatsioone otsustavalt välja juurima põhjused, mis tekitavad tööseisakuid.

Administratsioon peab võtma tarvitusele kõik vajalikud abinõud tööseisakute kõrvaldamiseks, kui aga tööseisak on paratamatu, siis vabanevate töötajate teistel töödel kasutamiseks (131, 132).

Vahetusülema haiguse ajal täitis tema kohustusi meister. Kas võib ta selle aja eest saada vahetusülema palka?

Neil juhtudel, kui üks töötaja asendab ajutiselt teist, kellel on suurem palk, on ajutisel asendajal õigus saada vahetasu kahe ametipalga (kuid mitte personaalpalga) vahel järgmistel tingimustel:

kui asendaja ei ole asendatava koosseisuline asetäitja või abi;

kui asendamine on õigeaegselt (enne asendamise algust) ettevõtte või asutuse juhataja käskkirjaga vormistatud;

kui asendamine kestab üle 12 tööpäeva järjest.

Kas või ühegi tingimuse puudumisel nendest ei maksta asendamise eest tasu (133).

Haigestus ettevalmistustsehhi jaoskonnaülem. Tema kohustusi hakkas täitma jaoskonnameister. Kui selgus, et jaoskonnaülema haigus kujuneb pikaajaliseks, anti tema viiendal töölt puudumise päeval käskkiri, millega tema kohustuste täitmine pandi ajutiselt jaoskonnameistrile. Kas ajutisel asendajal on õigus palkade vahetasule?

Vahetasu maksmiseks palgamäärade vahel asendamise puhul on eeltingimuseks vastav käskkiri, mis on välja antud enne asendamise algust (juhul kui teised asendamistingimused on täidetud). Et niisugune käskkiri anti alles pärast tegeliku asendamise algust, on ajutisel asendajal õigus palkade vaheraha saada alles alates käskkirja andmise päevast, mitte asendamise algpäevast (133).

Autoremonditehase mootoritsehhi ülem määrati ettevõtte peainseneriks. Tsehhi juhatamine pandi ajutiselt tsehhiülema asetäitjale. Järjekordsel palgamaksmisel selgus, et ajutisele tsehhijuhatajale jätkatakse palgamaksmist tsehhiülema asetäitja ametikoha järgi. Raamatupidamise töötajad seletasid seda sellega, et ta on tsehhiülema koosseisuline asetäitja. Kas raamatupidamise selline seisukoht on õige?

Ei ole õige. Asendamine loetakse ajutiseks siis, kui üks töötaja asendab teist viimase puudumisel (haiguse, komandeerimisel viibimise, puhkuse jms. puhul).

Töötajate suhtes, kes täidavad kohustusi vakantsel ametikohal, ei kehti eeskirjad ajutise asendamise tasustamise korra kohta. Kogu aja eest, mille kestel töötaja täidab ülesandeid vakantsel töökohal, peab ta saama töötasu selle ametikoha järgi. Mootoritsehhi ajutine juhataja peab saama tsehhiülema palga.

Ehitustegevuse kommunaalosakonna juhatajale tehti tema nõusolekul ajutiselt ülesandeks ühiselamu komandandi kohustuste täitmine. Kas on tal õigus mingisugusele lisatasule?

On keelatud maksta tasu kahe ametikoha järgi ühes ja samas asutuses või ettevõttes. Kohakaasluse puhul ühes

ja samas asutuses või ettevõttes peab töötaja saama tasu kõrgematasulise ametikoha järgi (134, 135).

Ökonomisti ametikohale on võetud töötaja kohakaasluse korras. Kuidas tasustatakse tema tööd?

Töö eest kohakaasluse alusel teises ettevõttes või asutuses makstakse palka, lähtudes vastava ametikoha palgamäärast ja proportsionaalselt tegelikule töökoormusele. Seejuures ei või see töötasu ületada poolt kohakaasluse alusel täidetava ametikoha (töö) täiest töötasust.

Kui aga kohakaasluse alusel töötaja teeb tükitööd, siis saab ta tasu tegelike töötulemuste järgi.

Isikuile, kellele on lubatud töötada kohakaasluse alusel tööajal, kohakaasluse alusel töötatud tundide eest põhitöökohal tasu ei maksta.

Preemiad, mis on ette nähtud kohakaasluse töökoha töötasusüsteemiga, arvestatakse kohakaasluse alusel töötajale kehtestatud töötasu (palgamäära) osa järgi ja makstakse lisaks sellele töötasu (palgamäära) osale (135).

Trükikoja trükkimistsehhi teine vahetus algab kell 16.30 ja lõpeb kell 24. Kas tuleb selles vahetuses töötajaile maksta lisatasu öötöö eest?

Öötöö eest saavad töötajad (välja arvatud normeerimata tööpäevaga töötajad) erilist lisatasu. Seitsmetunnilise tööpäeva juures makstakse iga öötöötunni eest peale tüki- või ajatöötasu veel üks seitsmendik, kuuetunnilise tööpäeva juures aga üks viiendik antud töötaja tunnitariifimäärast (töötasumäärast). Niisugust lisatasu ei maksta mitte ainult sel juhul, kui kogu vahetus langeb ööajale, vaid ka siis, kui ööajale langeb osa vahetusajast.

Et antud juhul langeb ööajale 2 tundi (22.00—24.00), tuleb igale töölisele maksta lisatasu kahe seitsmendiku ulatuses nende tariifipalgamäärast.

Mõnedel töötajate kategooriatel on lisatasu öötöö eest ette nähtud nendele kehtestatud tariifimäärades või ametipalkades.

Normeerimata tööpäevaga töötavad isikud seda lisatasu ei saa (136).

5-nda kategooria treial tegi nelja tunni kestel ületunnitööd ja teenis töökäsu järgi 1 rubla 88 kopikat. Missugust tasu peab ta selle töö eest saama, kui 5-nda kategooria tükitöölise tunnitariifimäär on 31,5 kopikat, ajatöölise oma aga 28 kopikat? Kuidas tasutakse üldse ületundide eest?

Ületunnitöid kompenseeritakse kõrgema tasuga kui tööd normaaltööajal.

Ajatöötasu juures saab töötaja iga esimese kahe ületunni eest poolteisekordse ja iga järgneva ületunni eest kahekordse tasu.

Tükitöölised saavad selle aja eest peale oma töötasu veel lisatasu vastava kategooria ajatöölise poole tunnitariifimäära ulatuses iga esimese kahe ületunni eest ja täie tunnitariifimäära ulatuses iga järgneva tunni eest.

Neis tööstusharudes, kus tööliste töötasutingimustega pole ajatöölistele eri tariifimäära ette nähtud, võetakse ületunnitöö lisatasu arvutamise aluseks teatav osa ühtsest palgamäärast.

Mõnevõrra teistsuguses ulatuses tasutakse ületunnitöö eest metsatööstuse ja metsamajandite töölistele ja teenistujatele.

Treial peab saama lisatasu 84 kopikat (14 kopikat iga esimese kahe ületunni eest + 28 kopikat iga järgneva eest). Kogu tema tasu ületunnitöö eest on 2 rubla 72 kopikat (1 rubla 88 kopikat + 84 kopikat) (137).

Missuguses korras makstakse töö eest üle kuue tunni puhkepäevaeelsetel päevadel?

Neil juhtudel, kus katkestatud tootmisprotsessi juures tehakse puhkepäeva- ja pühade-eelsetel päevadel üle kuuetunnilise tööpäeva kindlaksmääratud korras ületunnitööd, tasutakse selle eest vastavalt kehtivale seadusandlusele. Neil juhtudel ei ole lubatud ületunde kompenseerida täiendava puhkepäeva andmisega.

Katkestamata tootmisprotsessiga ettevõtteis ja tsehhides, kus töölistele antakse lühendatud tööpäeva asemel puhkepäeva- ja pühade-eelsetel päevadel täiendav puhkepäev, makstakse ületundide eest ainult seda tööaega arvestades, mis on kestnud üle normaaltööpäeva (165).

Kuidas tasutakse ületundide eest tööaja kuuviisilisel arvestamisel?

Tööaja kuuviisilisel arvestamisel loetakse ületundideks

antud arvestusperioodil tegelikult töötatud aega, mis ületab selle perioodi tundide arvu.

Antud kuul tehtud ületundide eest, mis ei ületa kahte tundi, korrutatud sama kuu tööpäevade arvuga, makstakse poolteisekordselt (tükitöölised saavad peale teenistuse töökäskude alusel veel lisatasu oma kategooria poole ajatöö tunnitariifimäära ulatuses iga sellise töötunni eest). Ülejäänud ületundide eest makstakse kahekordselt (tükitöölised saavad lisatasu ajatöötasu tunnitariifimäära ulatuses). Seda tasustamise korda rakendatakse sõltumata sellest, kuidas ületunnid tegelikult üksikute tundide ja päevade järgi jagunevad.

Kui näiteks trammijuht töötas 1958. aasta oktoobris 228 tundi, siis saab ta poolteisekordset tasu 20 tunni eest. Töötundide norm on 208 (1958. aasta oktoobris oli 27 tööpäeva, neist 4 puhkepäeva-eelset), nii on ületunde tehtud 20 (228 — 208), mis ei ületa 54 tundi (27 × 2) (137, 138).

Puhkepäeval töötanud töötaja on juba vallandatud. Kui palju võib ta selle töö eest kompensatsiooni saada?

Rahalist tasu töö eest iganädalastel puhkepäevadel võib maksta ainult erandjuhtudel, kui teist puhkepäeva pole võimalik anda, näiteks töötaja vallandamisel antud ettevõttest, asutusest või organisatsioonist.

Neil juhtudel makstakse töö eest puhkepäeval rahalist tasu kahekordses ulatuses.

Vastavalt kujunenud praktikale arvestatakse tükitöölistele üle tükitööhinnete lisatasu nende kategooria ajatöölise ühekordse tunnitariifimäära ulatuses iga tunni eest, mis on puhkepäeval tegelikult töötatud. Metsatööstuse ja metsamajandite töölistele tasutakse nimetatud töö eest — ajatöölistele poolteisekordselt, tükitöölistele aga iga tunni eest 50 protsenti lisatasu vastava kategooria ajatöölise tunnitariifimäärast. Normeerimata tööpäevaga isikutele tasutakse töö eest puhkepäevadel, mida pole kompenseeritud teise puhkeajaga, kahekordselt, arvestades tegelikult töötatud aega, kuid mitte rohkem kui kaheksa tunni eest (137, 139, 164).

Ettevõtte tegevuse iseloomust tingitult ei katke töö ka pühade ajal. Kuidas tasutakse töö eest neil päevil ning sealhulgas tööaja kuuviisilisel arvestamisel?

Pühade ajal (1. jaanuaril, 1. ja 2. mail, 7. ja 8. novemb-

ril ja 5. detsembril) tehtud töö eest tasutakse töölistele ja teenistujatele kahekordselt, olenemata sellest, kas töö neil päevil toob kaasa kuu või aasta normaaltöötundide arvu ületamise või mitte.

Ajatöötasu juures makstakse töö eest ülalnimetatud päevadel kahekordse tariifimäära (palgamäära) ulatuses, lähtudes tegelikult töötatud tundide arvust. Seda tasu makstakse üle kuu ametipalga.

Tükitöölised saavad nendel päevadel tehtud töö eest tasu kahekordsete hinnete järgi.

Need, kes töötavad summeeritud tööaja-arvestusega, saavad tasu töö eest pühade ajal kahekordses ulatuses ka sel juhul, kui see ei põhjusta kuunormi ületamist.

Normeerimata tööpäevaga töötajad, kes on töötanud pühade ajal üle 8 tunni (8-tunnilise tööpäeva juures), saavad nende päevade eest tasu kahekordse päevatariifimäära ulatuses, sest nende isikute ületunde ei tasustata.

Tööliste ja teenistujate nõusolekul võib rahalise kompensatsiooni asendada teise puhkepäeva andmisega.

Pühade alguseks tuleb lugeda vastava päeva kella 00.00, lõpuks kella 24.00 (140).

Seoses seadme hädavajaliku remondiga töötas peamehhaaniku osakonna lukkseppade-tükitööliste brigaad 1. mail üheksa tundi. Kuidas tuleb neile tasuda nende töö eest üle normaaltööaja sel päeval?

Pühade ajal tehtud ületunnitöö eest makstakse kahekordsete tükitööhinnete järgi.

Tööline viidi üle teisele alatisele tööle samas ettevõttes. Missugust palka hakkab ta saama, kui uus töö on madalamapalgaline kui endine?

Niisugusel üleviimisel hakkab töötaja saama tasu, mis on ette nähtud uue töö järgi. Esimese kahe nädala kestel aga, arvates üleviimise päevast, säilitatakse temale endine keskmine töötasu.

Selline tagatis ei ole maksev mitte igasugusel madalamapalgalisele tööle üleviimisel. Seda ei saa kasutada omal soovil üleviidu. Endist töötasu ei säilitata ka siis, kui üleviimine madalamapalgalisele tööle (või madalamale ametikohale) on toimunud küll administratsiooni algatusel, kuid distsiplinaarkaristusena (141).

Rühm tööpingitöölisi viidi tootmisvajadustest tingitult kolmeks päevaks üle teisele tööle. Sellega seoses väheneb nende töötasu. Kas on neil õigus mingisugusele lisatasule?

Tootmisvajadustest tingitud juhtudel (välja arvatud tööseisakutest põhjustatud üleviimised) säilitatakse madalamapalgalisele tööle üleviimisel üleviidule tema keskmine töötasu endise töö järgi, olenemata üleviidu kvalifikatsioonist (24).

Tootmisvajadusest tingitult tegi tootmistööline teist, madalamapalgalist tööd. Möödus kuu, kuid administratsioon ei suunanud teda ikka veel tagasi tema endisele tööle. Kuidas tuleb temale edaspidi tema töö eest tasu maksta?

Kui administratsioon kuu möödumisel ei suuna tootmisvajaduse tõttu (välja arvatud tööseisakuga seoses) üleviidud töötajat endisele tööle, siis tuleb töötajale vastavalt kujunenud praktikale ka edaspidi maksta tema keskmist töötasu endise töö järgi.

Hankiv ettevõte jättis osa materjale tähtajaks hankimata. Seetõttu tekkis ühes jaoskonnas tööseisak ja töötajad viidi üle madalamapalgalisele tööle. Kas neile säilitatakse nende endine töötasu?

Madalamapalgalisele tööle üleviimisel kehtivad spetsiaalsed eeskirjad. Sel juhul säilitatakse 5-nda ja kõrgema kategooria kvalifitseeritud töölistele keskmine töötasu endise töö järgi tingimusel, kui nad täidavad ajutisel tööl töönorme. Kui aga uuel tööl kehtivaid norme ei täideta, säilitatakse üleviidud töölistele ajatöölise tariifimäär endise töö järgi.

Ajatöölise tariifimäär (mitte aga keskmine töötasu) säilitatakse samuti kvalifitseeritud tööliste üleviimisel aja- (mitte aga tüki-) tööle.

4-nda ja madalama kategooria töölised saavad tööseisakust tingitud üleviimisel töötasu tehtud töö järgi.

Teenistujate üleviimisel tööseisaku tõttu tükitööle säilitatakse neile, kui nad uuel tööl kehtivaid norme täidavad, nende keskmine töötasu. Kui aga norme ei täideta või kui teenistujad viiakse üle aja- (mitte aga tüki-) tööle, saavad nad tasu tehtud töö järgi (142).

Seoses rasedusega viidi kaks naistöölist üle kergemale tööle. Üks neist ületab tunduvalt normi ja tema teenistus on endisest suurem. Teisel aga, kes ainult täidab normi, on teenistus langenud. Kuidas tuleb neile nende töö eest tasuda?

Rasedate naistööliste ja -teenistujate rasedus- ja sünnituspuhkusele minekuni kergemale tööle üleviimisel säilitatakse neile endine töötasu, arvestades viimase kuue kuu tööd. Keskmise töötasu säilitamine niisugusel üleviimisel ei eelda mingeid lisatingimusi (näiteks normi täitmist jne.). Erandiks on rasedad naised, kes töötavad kergetööstuses, puuvilla-, tubaka- ja võrgukudumise vabrikutes. Arsti otsusel kergemale või vähem intensiivsele tööle üleviidavaile säilitatakse siin nende endine töötasu viimast kuut kuud arvestades vastavalt uue töö normide täitmise protsendile. Endastmõistetavalt makstakse rasedaile naistöölistele, kelle teenistus kergemal tööl ületab neile garanteeritud töötasu, nende poolt tegelikult väljateenitud palka (143).

Seoses lapse rinnaga toitmisega viidi naisklaasilõikaja teisele, madalamapalgalisele tööle. Kas säilitatakse temale ta endine töötasu?

Kui naist seoses lapse rinnaga toitmisega ei ole võimalik endisel tööl pidada, teist sama kvalifikatsiooni ja tasuga tööd aga ei ole anda, siis viiakse naine lapse toitmise ajaks üle teisele tööle samas ettevõttes või asutuses tema endise töötasu säilitamisega, lähtudes viimase kuue kuu tööst (rasedus- ja sünnituspuhkuse aega arvestamata).

Üleviimisel teisele tööle seoses lapse rinnaga toitmisega säilitatakse keskmine töötasu (kui uus töö on madalamapalgaline), olenemata normi täitmisest uuel tööl. Mingisuguseid erilisi eeskirju selles osas kergetööstuse, puuvilla-, tubaka- ja võrgukudumisettevõtete töötajaile pole kehtestatud (144).

Kuidas tasustatakse töölise tööd praagi tootmisel, mis ei ole tekkinud tema süü läbi?

Praagi tootmisel, mis ei ole tekkinud töötaja süü läbi, tagatakse töö tegijale, kuigi toodang on kõlbmatu, osaline tasu.

Kui toodang on täiesti kõlbmatu (täielik praak), siis makstakse aja eest, mis normi kohaselt selle valmistamiseks kulub, kaks kolmandikku vastava kategooria ajatöölise tariifimäärast. Osalise praagi puhul makstakse töötasu alandatud hinnete järgi. Tasu suuruse määrab administratsioon sõltuvalt toodangu kõlblikkuse astmest, kusjuures tasu ei või olla madalam kui kaks kolmandikku vastava kategooria ajatöölise tariifimäärast antud toodangu valmistamiseks kuluva aja eest.

Kui töötaja ei ole nõus praaktoodangu tootmise tasustamise määraga, on tal õigus pöörduda töötülide komisjoni poole.

Mõnedel juhtudel kehtivad praagi valmistamisel, mis ei ole tekkinud töötaja süü läbi, mõnel määral kõrgemad tagatised. Nii näiteks makstakse praagi tootmisel, mille põhjuseks on töödeldava metalli defektsus (metalli kvaliteedi mittevastavus, õhumullid või mõrad metallis), mis ilmneb alles pärast seda, kui detaili töötlemise või monteerimise peale on kulutatud vähemalt üks päev, normaalsete tükitööhinnete järgi.

Uue tootmisviisi või toodanguliigi omandamise perioodil tasutakse praagi eest, mis ei ole tekkinud töötaja süü läbi, vastava kategooria ajatöölise tariifimäära alusel.

Kui praak, mis ei ole tekkinud töötaja süü läbi, avastatakse alles pärast toote vastuvõtmist tehnilise kontrolli organite poolt, siis makstakse selle eest töötajale võrdselt kõlblike toodetega (132, 145).

Kuidas tasutakse töötaja süü läbi tekkinud praagi eest?

Kui valmistatud toodang osutub töötaja süü läbi täielikult kõlbmatuks (täielikuks praagiks), siis sellise toodangu eest tasu ei maksta. Osalise praagi eest makstakse tasu alandatud määra järgi, sõltuvalt toodangu kõlblikkuse protsendist. Kõlblikkuse protsendi ja tasu täpse suuruse määrab administratsioon. Tasu ei või olla üle 50 protsendi töötaja tariifimäärast aja eest, mis on ette nähtud antud toodangu valmistamiseks.

Toote valmistamisel töötaja süü läbi rikutud materjali eest kannab töötaja materiaalset vastutust.

Kui materjal on rikutud sihilikult, siis tasub töötaja kahju eest viiekordses ulatuses, materjali rikkumisel hooletuse tõttu — tekitatud kahju ulatuses, kuid mitte üle kahe kolmandiku oma keskmisest kuutöötasust (132, 145).

Kuidas tasutakse töölisele töö eest normi täitmata jätmisel?

Vastavalt igas ettevõttes kehtivatele töösisekorra eeskirjadele on töölised ja teenistujad kohustatud saadud töökäskude ja ülesannete kohaselt õigeaegselt ja täpselt tööd tegema ning täitma kindlaksmääratud töönormi.

Juhul kui töötaja ei täida temale kindlaksmääratud töönormi oma süü läbi, makstakse talle tasu valmistatud toodangu hulga ja kvaliteedi järgi.

Samal ajal tagab nõukogude seadusandlus töötajale töötasu säilitamise, kui normi täitmata jäämises ei ole süüdi töötaja. Kui töötaja ei ole süüdi normi täitmata jäämises,[1] makstakse temale igal juhul vähemalt kaks kolmandikku tema (tükitöölise) tariifimäärast (176).

Missugused lisatasud on kehtestatud töötajaile Kaug-Põhja piirkondades?

Alates 1960. a. 1. märtsist makstakse kõigile riiklike, kooperatiivsete ja ühiskondlike ettevõtete, asutuste ja organisatsioonide töölistele ja teenistujatele lisatasu nende kuupalgale (arvestamata piirkonna koefitsienti ja vanusetasu) järgmises ulatuses:

a) Tšuktši rahvusringkonnas, Magadani oblastis, Korjaki rahvusringkonnas ja Aleuudi rajoonis, Kamtšatka oblastis ning Põhja-Jäämere saartel (välja arvatud Valge mere saared) — 10 protsenti pärast esimest kuut kuud tööd, kusjuures see lisatasu suureneb 10 protsendi võrra iga järgmise kuue kuu töötamise järel;

teistes Kaug-Põhja piirkondades[2] — 10 protsenti pärast esimest aastat tööd, kusjuures see lisatasu suureneb 10 protsendi võrra iga järgmise aasta töötamise järel;

b) Kaug-Põhja piirkondadega võrdsustatud paikkondades[2] 10 protsenti pärast esimest kahte aastat tööd, kusjuures see lisatasu suureneb 10 protsendi võrra iga järgmise kahe aasta töötamise järel.

Lisatasu makstakse välja iga kuu ning arvestatakse töötasult kuni 300 rbl. kuus. Kui töötasu selle summa ületab, siis arvestatakse lisatasu ainult 300 rublalt.

---

[1] Kui normi täitmata jäämise põhjuseks on tööseisak või praagi tootmine, kehtivad ülaltoodud eeskirjad.

[2] Kaug-Põhja piirkondade ning nende piirkondadega võrdsustatud paikkondade loetelu vt. lisas.

Nendele töölistele ja teenistujatele, keda pole veel seoses töötasu korrastamisega uutele töötasu tingimustele üle viidud, arvestatakse lisatasu kuni selle üleviimise teostamiseni nimetatud ulatuses (protsendilises arvestuses) kehtivatele tariifimääradele (kuutöötasule).

Töötajatele makstavate lisatasude üldsumma ei tohi mingil juhul ületada: Kaug-Põhja piirkondades 80 protsenti töötasust ning Kaug-Põhja piirkondadega võrdsustatud paikkondades 50 protsenti töötasust, uutele töötasu tingimustele veel mitte üleviidud tööliste osas aga vastavalt 80 ja 50 protsenti tariifimäärast (kuutöötasust); see lisatasu ei või ületada Kaug-Põhja piirkondades 240 rbl. ja Kaug-Põhja piirkondadega võrdsustatud paikkondades 150 rbl.

Töölistele ja teenistujatele, kes kooskõlas NSV Liidu Ülemnõukogu 1945. a. 1. augusti seadlusega ja NSV Liidu Rahvakomissaride Nõukogu 1945. a. 18. novembri määrusega nr. 2927 või teiste NSV Liidu valitsuse otsustega kasutavad soodustusi, on säilitatud nende poolt saadavad lisatasud summades, mis nad on välja teeninud 1960. a. 1. märtsiks, kuid mitte üle 300 rbl. kuus kogu Kaug-Põhjas või Kaug-Põhja piirkondadega võrdsustatud paikkondades töötamise ajaks. Nimetatud isikutele toimub nende lisatasude edaspidine arvutamine kooskõlas ülaltoodud reeglitega.

Seejuures arvutatakse järjekordne lisatasu Kaug-Põhja piirkondades töötajaile vastavalt kuue kuu või ühe aasta töötamise möödumisel, Kaug-Põhja piirkondadega võrdsustatud paikkondades aga kahe tööaasta möödumisel eelmise lisatasu määramisest (103).

Kui inimene, kes töötab Kaug-Põhjas, haigestub, makstakse ajutise töövõimetuse toetusele lisatasu ettevõtte arvel. Kui suures ulatuses ja missuguses korras seda lisatasu makstakse?

Ajutise töövõimetuse puhul (välja arvatud ajutine töövõimetus töövigastuse või professionaalse haigestumise tõttu) on ettevõte, organisatsioon või asutus kohustatud maksma Kaug-Põhja piirkondades ja nende piirkondadega võrdsustatud paikkondades töötajaile (sotsiaalkindlustustoetuse õiguslastele) vaheraha toetuse ja tegeliku töötasu vahel koos lisatasudega. Seejuures ei või toetus koos vaherahaga ületada kehtiva seadusandlusega kindlaks

määratud sotsiaalkindlustustoetuse maksimaalset suurust.

Rasedus- või sünnituspuhkuse korral maksab ettevõte, organisatsioon või asutus vaheraha sotsiaalkindlustustoetuse ja tegeliku töötasu vahel (koos protsendilise lisatasuga).

Ajutise töövõimetuse puhul, mis tekkis joobnud oleku tõttu või joobnud olekust põhjustatud tegude tõttu, väheneb see vaheraha 50 protsendi võrra ning seda makstakse ainult nendele töölistele ja teenistujatele, kellel on perekond, alates töövõimetuse üheteistkümnendast päevast.

Kui ajutiselt töövõimetu tööline või teenistuja viibib mõne aja väljaspool Kaug-Põhja piirkondi või nende piirkondadega võrdsustatud paikkondi, siis temale mingit vaheraha selle aja eest ettevõtte (asutuse) poolt ei maksta, välja arvatud juhud, kus töölised või teenistujad lahkuvad nimetatud piirkondadest ravi otstarbel raviasutuste suunamisel.

Naistöölistele ja -teenistujatele, kes viibivad rasedus- või sünnituspuhkusel väljaspool Kaug-Põhja või sellega võrdsustatud paikkondade piiri, makstakse toetuse vaheraha kooskõlas ülaltoodud reegliga (146).

Kuidas tasutakse komandeerimisel viibiva töötaja töö eest?

Ametiasjus komandeeritud töölistele ja teenistujatele tagatakse kogu komandeerimisaja kestuseks keskmise töötasu säilitamine alalise töökoha järgi (147, 148).

Komandeerimiskohal tegi tööline tükitööd, kuid ta palk osutus hinnete järgi madalamaks kui alalisel tööl. Missugune palgasumma tuleb komandeeritule välja maksta?

Komandeeritute poolt komandeerimiskohal tükitööde tegemisel võib neile palka maksta vastavalt tehtud tööle komandeerimiskoha normide ja hinnete järgi, kui vastav tükitöötasu ületab põhitöökoha keskmise töötasu (sel juhul põhitöökoha keskmist töötasu ei säilitata, makstakse aga päevaraha). Kui aga tükitöötasu osutub madalamaks kui põhitöökoha keskmine töötasu, makstakse komandeeritule lisa kuni keskmise töötasuni.

Missuguses korras makstakse komandeerimisel ületunnitöö eest?

Et komandeeritud töötajad jaotavad komandeerimiskohal olles ise oma aega, ei tasuta nendele ületunnitöö eest. Erandina tasutakse ületunnitööde eest, mida tehakse komandeerimiskohal töödejuhataja korraldusel, üldistel alustel (166).

Komandeerimisajale sattus puhkepäev. Kas komandeeritule tuleb selle päeva eest töötasu maksta?

Puhke- ja pühapäevi peavad komandeeritud kasutama komandeerimiskohal. Komandeerimiskohal kasutamata jäänud puhkepäevi ei saa komandeeritu tagasipöördumisel alatisse töökohta kompenseerida ei raha ega ka puhkepäevadega (148).

Töötaja suunati ühepäevalisele komandeeringule puhkepäeval. Kas on tal õigus pretendeerida töötasule selle päeva eest?

Ühepäevalise komandeerimise puhul, kui see satub puhkepäevale ning seetõttu langeb ära puhkepäeva kasutamise võimalus komandeerimiskohal, antakse töötajale üldistel alustel teine puhkepäev lähema kahe nädala jooksul. Samasugune kord kehtib ka neil juhtudel, kui töötaja sõidab lühiajalisele (2—3 päeva) komandeeringule, mille sisse satub puhkepäev või püha, või kui tal ülesande iseloomu tõttu pole võimalik komandeerimiskohal puhkepäeva kasutada (166).

Komandeerimisele on suunatud kohakaasluse alusel töötaja. Missuguses korras makstakse temale komandeerimisaja eest töötasu?

Kohakaasluse alusel töötava isiku komandeerimisel katkeb töö ühel tema ametikohtadest. Loomulik, et sellise töötaja töötasu säilitatakse ainult ühe ametikoha järgi. Kui aga kohakaasluse alusel töötav isik saadetakse komandeeringule teenistusülesannete täitmiseks mõlema ametikoha järgi, säilitatakse temale mõlema ametikoha keskmine töötasu.

Teatav erinevus on kohakaasluse alusel töötavate arstide komandeerimistel. Komandeeritud meditsiinitöötaja, kes töötab teda komandeerinud asutuses kahel ametikohal,

saab keskmist töötasu komandeerimisaja kestel mõlema ametikoha järgi, mille kohta annab korralduse asutuse juhataja.

Kahes ühele ja samale tervishoiuorganile alluvas tervishoiuasutuses töötavale komandeeritule säilitatakse samuti töötasu mõlemas asutuses, kuid sel tingimusel, et kohakaasluse alusel töötaja komandeeritakse kõrgemalseisva tervishoiuorgani korraldusel. Kui aga komandeerimine leiab aset ühe asutuse juhataja korraldusel, kus kohakaasluse alusel töötav komandeeritu töötab, siis säilitatakse temale töötasu komandeerimisajaks ainult selles asutuses, kes teda komandeeris, ametikoht aga mõlemas asutuses.

Missuguses suuruses säilitatakse töötasu teise maakohta üleviidavaile töötajaile?

Ümberasumisel teise asustatud punkti üle 25 kilomeetri kaugusele, seoses üleviimisega teisele tööle, makstakse töötajale kõigil juhtudel (välja arvatud üleviimine omal palvel) töötasu teeloleku aja eest ja veel 6 päeva eest sõidu ettevalmistamiseks ja uues kohas sisseseadmiseks, lähtudes uue töökoha ametipalgast (tariifimäärast).

Töötajaile, kes asuvad ümber seoses omal palvel üleviimisega, võib maksta töötasu töötaja ja administratsiooni vahelise kokkuleppe põhjal kas täielikult või osaliselt.

Kui ümberasumine ei ole seotud üleviimisega, vaid tööle asumisega väljaspool alatist elukohta, võib aja eest kuni töötaja tööle asumiseni töötasu maksta samuti ainult poolte kokkuleppel.

Ümberasumisel seoses tööle suunamisega kõrgema õppeasutuse või tehnikumi lõpetamise järel töötasu enne töö algust ei maksta (49).

Ettevõttesse on teisest maakohast üle toodud insener. Sõiduks valmistumiseks kasutas ta 1 päeva ning sisseseadmiseks pärast kohalejõudmist 3 päeva. Kui suures summas saab ta tasu teele ettevalmistumise ja uuel kohal sisseseadmise päevade eest?

Ümberasuvale töötajale 6 päeva eest makstaval töötasul on kindel eesmärk säilitada töötajale töötasu selleks ajaks, kui ta sõiduks valmistub ning end uuel kohal sisse seab. Seepärast võib tähendatud tasu maksta ainult sel tingimusel, kui töötaja oma õigust ka on kasutanud ega

ole vastava aja kestel tegelikult töötanud (kusjuures on ükskõik, kas ta kasutas neid päevi sõiduks valmistumiseks, s. o. enne ärasõitu, või uuele töökohale jõudmisel). Et insener kasutas tegelikult sõiduks valmistumiseks ja uuel kohal sisseseadmiseks vähem kui 6 päeva, siis tuleb temale vastavalt ka 4 päeva eest töötasu maksta (peale töötasu teeloleku aja eest).

Neil juhtudel, kui töötaja kuni ärasõidu momendini pidevalt töötab ning uuele kohale saabumisel viivitamata tööle asub, pole temal ka alust nimetatud summade saamiseks (49).

Missuguses korras säilitatakse töötasu hooaja- ja ajutiste tööliste üleviimisel?

Hooajatöödel töötavate töötajate üleviimisel ettevõtte või asutuse administratsiooni korraldusel ühest töökohast teise makstakse neile ümberasumise aja eest palka administratsiooni ja töötaja vahel kokkulepitud suuruses.

Kui aga ettevõtte või asutuse administratsiooni korraldusel viiakse ühest töökohast teise ajutised töölised või teenistujad, siis pole neile töötasu maksmine ümberasumise aja eest kohustuslik. Seda võib maksta poolte kokkuleppel.

Ajutisteks töölisteks ja teenistujateks loetakse isikuid, keda on tööle võetud kas kindlaks tähtajaks kahe kuu piires või määramata tähtajaks, kuid mitte üle kahe kuu. Peale selle loetakse ajutisteks töölisteks ja teenistujateks isikuid, keda on võetud kuni 4-ks kuuks tööle ajutiselt puuduvate töötajate asendamiseks (kellele seaduse järgi säilitatakse nende ametikoht). Isikuid, keda võetakse tööle ajutiste tööliste ja teenistujatena, tuleb sellest tööle võtmisel informeerida.

Neil juhtudel, kui ajutine tööline või teenistuja jääb tööle vastavalt ülé kahe või nelja kuu, loetakse ta alaliseks töötajaks (18, 17).

Missuguste riiklike ja ühiskondlike kohustuste täitmise ajaks säilitatakse töötasu?

Keskmine töötasu säilitatakse kohtuistungitest rahvakaasistujana, ühiskondliku süüdistajana, tõlgina, eksperdina või tunnistajana osavõtu ajaks, samuti sel puhul, kui töötaja on tõlgina, eksperdina või tunnistajana juurdlus- või uurimisorganitesse (miilitsasse) kutsutud.

Keskmine töötasu säilitatakse töölistele ja teenistujatele, kes on valitud riiklike, partei-, ametiühingu-, kommunistlike noorte ja kooperatiivsete organite poolt kokku kutsutavate kongresside või konverentside delegaadiks, samuti töötajatele, kes võtavad osa partei- ja kommunistlike noorte organite pleenumite tööst (arvesse tulevad vähemalt rajooni mastaapi kongressid, konverentsid ja pleenumid).

Keskmine töötasu säilitatakse töölistele ja teenistujatele kogu ühiskondlike kohustuste täitmise ajaks, kui nende kohustuste täitmine toimub töö ajal.

Peale juba varem märgitud juhtude säilitatakse keskmine töötasu järgmiste riiklike ja ühiskondlike kohustuste täitmise ajaks:

kutsekomisjonide tööst osavõtu ajaks[1];

töörahva saadikute rajooni (linna) nõukogude täitevkomiteede juures asuvate pensioni määramise komisjonide ning arstlik-tööekspertiisi komisjonide (ATEK) tööst osavõtu ajaks nende komisjonide liikmena, kuhu nad on esitatud ametiühinguorganisatsioonide poolt;

töö vaheajaks, mis on tekkinud doonorifunktsioonide täitmise tõttu (tervishoiuasutusse ilmumine läbivaatamise päevaks ja vereülekande päevaks ning doonorite eripuhkepäevadeks[2], mis antakse neile vahetult pärast iga vereülekande päeva);

vabatahtliku tuletõrje liikmete poolt töö ajal tekkinud tulekahju kustutamise ajaks.

Keskmine töötasu (või osa sellest) säilitatakse samuti mõningatel juhtudel, mis on seotud sõjaväekohustuse täitmisega[3] (149, 150).

---

[1] Kui kutsekomisjoni tööst osa võtma kutsutud arst töötab süstemaatiliselt kohakaasluse korras, säilitatakse temale selles komisjonis töötamise ajaks tema töötasu nii põhitöökoha kui ka kohakaasluse töökoha järgi (НК Труда РСФСР разъяснение 4. veebruarist 1932. — «Töö RK Teataja» 1932, nr. 7).

[2] Töötaja soovil võib selle päeva liita järjekordse puhkusega.

[3] Vt. edaspidi.

Autojuht kutsuti tunnistajana miilitsavalitsuse tänavaliiklemise reguleerimise osakonna uurija juurde. Sellega seoses lõpetas ta töö kell 3 päeval — kaks tundi enne vahetuse lõppu. Järgmisel päeval esitas ta autobaasile õiendi selle kohta, et ta eelmisel päeval kella 15-st kuni kella 18.30-ni viibis tunnistajana tänavaliiklemise osakonnas. Missuguse aja eest tuleb temale keskmist töötasu maksta?

Keskmine töötasu säilitatakse töölistele ja teenistujaile nende osavõtu puhul kohtu-, uurimis- või juurdlusorganite tööst kogu neile pandud kohustuste täitmise ajaks. Kui aga töötaja täidab neid ülesandeid ka väljaspool tööaega, säilitatakse töötasu ainult normaaltööajaks. Aeg, mis on kasutatud kohustuste täitmiseks kohtus (või uurimis- ja juurdlusorganites) üle normaaltööpäeva (ületunniaeg), tasustamisele ei kuulu.

Autojuhile tuleb maksta keskmist töötasu ainult kahe tunni eest (149).

Rahvakohtuniku puhkuse ajal täitis tema kohustusi üks rahvakaasistujaist. Missugust tasu on tal õigus saada?

Rahvakaasistujaile, kellele on rajooni töörahva saadikute nõukogu poolt ülesandeks tehtud rahvakohtuniku kohustuste täitmine viimase ajutisel puudumisel (haigus, puhkus, kursustele komandeerimine, osavõtt sõjaväe õppekogunemistest jne.), säilitatakse töötasu nende töökoha järgi.

Neil juhtudel, kui töötasu, mida rahvakaasistujad saavad oma põhitöökoha järgi, on madalam rahvakohtuniku töötasust, makstakse rahvakaasistujale vaheraha rahvakohtu rahaliste vahendite arvel (167).

Töölissöökla kondiiter esitas kohtule hagi toaarve ümberkirjutamiseks tema nimele seoses lähedase sugulase — vastutava üürniku surmaga, sest rajooninõukogu täitevkomitee oli keeldunud seda tegemast.

Kohtusse oli asja arutamise päeval peale tema kutsutud tunnistajana veel teine töötaja, söökla kokk. Kohtus viibimine võttis neil kummalgi kolm tundi tööaega. Missuguses suuruses tuleb neile keskmist töötasu maksta?

Keskmist töötasu kolme tunni eest tuleb maksta ainult tunnistajale kokale.

Väljakutse kohtu-, uurimis- või juurdlusorganitesse kaebealusena, kannatanuna, hagejana või kostjana on küll

töötaja töölt vabastamise aluseks, mitte aga temale töötasu säilitamise aluseks. Et kondiiter on tsiviilprotsessis üheks pooleks, ei ole tal õigust kohtus viibimise aja eest töötasu saada (168).

Sõjaväe õppekogunemisele on kutsutud lihvija. Missuguses ulatuses säilitatakse temale töötasu?

Kõik sõjaväekohuslased, kes on kutsutud Nõukogude Liidu Relvastatud Jõudude õppekogunemisele, kindlustatakse kogunemise ajaks naturaalvarustusega riigi kulul. Peale selle säilitatakse töölistele ja teenistujaile kogunemise ajaks nende töö- ja ametikoht ning töökoht maksab neile poole nende keskmisest töötasust.

Kogunemisele minejaile makstakse viimasel tööpäeval välja kõik nende poolt selleks päevaks väljateenitud summad ning peale selle makstakse neile ette kogunemise esimese poole kuu töötasu. Kogunemise ülejäänud osa eest makstakse töötasu harilikel antud ettevõttes või asutuses palgamaksmiseks määratud päevadel.

Kui kogunemisele on kutsutud kohakaasluse alusel töötaja, säilitatakse temale pool töötasust nii põhitöökoha kui ka kohakaasluse koha järgi.

Ohvitseride koosseis saab kogunemise ajaks sõjaväeosalt päevaraha armee ja laevastiku rahalise tasu määrustikuga kehtestatud ulatuses (151).

Missugustele väljamaksetele omab õigust tööline või teenistuja seoses Nõukogude armeesse kutsumisega?

Kutsekomisjoni ilmumise ajaks vabastatakse töötaja töölt ettevõttes või asutuses ning temale säilitatakse keskmine töötasu.

Kui komisjon suunab kutsealuse haiglasse uurimisele, säilitatakse kutsealusele ametikoht ja keskmine töötasu kogu uurimise ajaks.

Nõukogude armeesse kutsutud töölistele ja teenistujaile makstakse kutse tõttu vallandamise puhul ette kahe nädala keskmine töötasu (152, 153).

Missugune on arvelduste kord Nõukogude armeesse kutsututega, kui kutsekomisjon asub elukohast kaugel?

Sel juhul, kui kaugus ületab 50 kilomeetrit raudteed

mööda või 20 kilomeetrit teisi ühendusteid mööda[1], vallandatakse töötaja enne kutsekomisjoni ilmumist. Vallandamisel makstakse temale samuti nagu juba väeteenistusse kutsutuile ühekordset toetust 12 tööpäeva eest.

Kutsekomisjon ei võtnud kutsealust Nõukogude armeesse. Missuguse tähtaja kestel võib ta oma endisele tööle tagasi pöörduda?

Sel juhul antakse tagasipöördumiseks 3 päeva, tagasisõiduks vajalikku aega arvestamata. See kolmepäevane tähtaeg kuulub mõjuvatel põhjustel (haigus, ühenduse katkemine jne.) pikendamisele (kuid mitte üle ühe kuu).

Sama aja jooksul võib oma endisele tööle tagasi pöörduda töötaja, kes vabastatakse sõjaväeteenistusest esimese kahe sõjaväeosas viibimise kuu kestel.

Seoses sellega, et kutsekomisjon asub rajoonikeskuses, mis on remondi- ja traktorijaamast autoteed mööda 28 kilomeetri kaugusel, vallandati lukksepp enne kutsekomisjoni ilmumist. Vallandamisel maksti temale kahenädalast toetust 30 rubla.

Perekondlikel põhjustel (töötaja ülalpidamisel on töövõimetu ema, vend teenib reamehena Nõukogude armees, teisi sugulasi ei ole) andis kutsekomisjon temale üheks aastaks ajapikendust kuni venna sõjaväeteenistusest tagasipöördumiseni. Saanud tagasi oma dokumendid, pöördus lukksepp remondi- ja traktorijaama tagasi ja asus tööle. Kuidas tuleb lahendada temaga rahalised arveldused, kui töö katkestamisest kuni selle uuesti alustamiseni möödus seitse tööpäeva?

Kui töötaja vallandamisest sõjaväkke kutsumise tõttu on möödunud 12 või rohkem päeva ja töötaja pöördub endisele töökohale tagasi, siis mingisugust ümberarvestust ei tehta. Kui aga töölt vabastamisest on möödunud vähem kui 12 tööpäeva, siis peetakse järjekordsel palgamaksmisel ülejäänud päevade eest vastav osa toetusest kinni.

Käesoleval juhtumil peab raamatupidamine järjekordsel palgamaksmisel töötaja töötasust 12 rubla 50 kopikat kinni pidama (toetuse osa ülejäänud 5 päeva eest).

---

[1] Segaühendusteedel (näiteks osa teed rongis, osa laeval) loetakse 2,5 kilomeetrit teed rongis võrdseks 1 kilomeetriga laeval, autos jne.

Enne kutsekomisjoni ilmumist vallandatud teraviljasovhoosi tööline vabastati komisjoni poolt sõjaväeteenistusest ja ta pöördus tagasi oma elukohta. Rajoonikeskusest ärasõidu eel ta aga haigestus ja asus haiguse tõttu tööle alles 15, mitte aga 5 päeva pärast (kaasa arvatud sõiduaeg), nagu oli ette nähtud. Kas tuleb sovhoositöölisega mingisugust ümberarvestust teha?

Neil juhtudel, kui harilik kolmepäevane tagasipöördumise tähtaeg on vabandatavail põhjustel pikenenud, ei võeta lisapäevi arvesse ning neid ei tasustata vallandustoetuse arvel. Seepärast tuleb toetuse osa 7 tööpäeva eest lugeda järjekordse töötasu katteks.

Mootor-kalapüügijaama motorist kutsuti Nõukogude armeesse. Ta sai kutse ka möödunud aastal, millega seoses talle maksti 12 päeva töötasu ulatuses toetust, ta sai aga tookord ajapikendust. Kas on tal õigus samale toetusele ka sel aastal?

Toetust, mis on antud töötajale sõjaväeteenistusse kutsumise puhul eelmisel aastal, ei saa lugeda toetuse katteks, mis kuulub väljamaksmisele uue kutse puhul. Kõik väljamaksed, mis on seotud uue kutsega, tuleb teha uuesti, sõltumata eelmistest väljamaksetest.

Seoses sõjaväearvestusega on töölised ja teenistujad mõnikord sunnitud töölt puuduma. Missugused tagatised on selleks puhuks ette nähtud?

Tööline või teenistuja, kes peab ilmuma mingisugusesse asutusse küsimustes, mis on seotud kutsepiirkonnas arvele võtmisega, või kutsealuste, sõjaväelaste või reserv-sõjaväekohuslaste arvestusega, vabastatakse vajalikuks ajaks töölt ettevõtte (asutuse) administratsiooni poolt. Seejuures säilitatakse töötajale keskmine töötasu tegelikult ilmumiseks kasutatud ajaks, kuid mitte rohkem kui pooleks tööpäevaks, kui ilmumiskoht on samas asustatud punktis kus töökohtki, ning mitte rohkem kui üheks tööpäevaks, kui ilmumiskoht on teises asustatud punktis, kuigi linnalähedase ühenduse kauguses.

Kui aga sõjakomissariaadi külastamine on seotud kaotatud sõjaväe-arvestusdokumendi taastamisega või avalduse või kaebuse esitamisega soodustuste saamiseks perekonnaseisu tõttu, võib töötajat küll vajalikuks ajaks töölt vabastada, kuid ilma selle aja eest töötasu maksmata. Neil juh-

tudel, kui vastuvõtuaeg sõjakomissariaadis ei lange ühte tööajaga, ei vabastata töötajaid sõjaväearvestusküsimustes komissariaati ilmumiseks töölt (152).

Missuguses korras säilitatakse töötasu ametiühingukomiteede pleenumist osavõtjaile?

Ametiühingukomiteede pleenumid, millest kutsutakse osa võtma ettevõtete ja asutuste töölisi ja teenistujaid, määratakse tööst vabale ajale. Neil juhtudel, kui pleenum kutsutakse kokku tööajal, makstakse töölistele ja teenistujaile, keda kutsutakse pleenumi tööst osa võtma, keskmist töötasu ametiühinguorganisatsiooni arvel, mitte aga ettevõtte või asutuse arvel, kus nad töötavad (154).

Kas omavad õigust töötasule võistlustest osavõtvad kehakultuurlased?

Spordivõistlusi tuleb korraldada puhkepäevadel või tööst vabal ajal, et osavõtjad ja kohtunikud ei tarvitseks tootmistööd katkestada. Üle ühe ööpäeva kestusega võistluste korraldamisel, mis on seotud kehakultuurlaste tootmistööst vabastamisega, tasutakse osavõtjaile ja kohtunikele võistlus- ja sõidupäevade eest keskmist töötasu põhitöökohast saadavat töötasu arvestades. Võistlusest osavõtjaile makstakse tasu selle organisatsiooni arvel, kes neid võistlusele suunab, kohtunikele aga võistlust korraldava organisatsiooni arvel. Nende summade saamiseks peab sportlane esitama põhitöökoha õiendi töötasu keskmise suuruse kohta ning samuti selle kohta, et võistlusest osavõtmise aja eest pole ta töötasu saanud (169).

Tööline peab enda vallandamist vääraks. Missugustel juhtudel ja mis suuruses võib ta nõuda tasu sunnitud töölt puudumise aja eest?

Kui töötülide komisjon, käitis- või kohalik komitee või rahvakohus, läbi vaadanud vallandatu avalduse tööle ennistamise kohta, tunnistab vallandamise ebaõigeks, siis võetakse koos töötaja ennistamise otsusega vastu ka otsus temale sunnitud töölt puudumise aja eest tasu maksmise kohta.

On võimalikud juhud, kus vääralt vallandatud töötaja, ära ootamata otsust oma ennistamise kohta endisele töökohale, läheb tööle teise ettevõttesse või asutusse. Neil juhtudel võib töötülide komisjon, käitis- või kohalik komi-

tee või rahvakohus vallandatu jätta endisele tööle ennistamata, konstateerides vaid vallandamise väärust ja vastu võttes otsuse töötajale sunnitud töölt puudumise aja eest tasu väljamaksmise kohta.

Vääralt vallandatud töötajale makstakse tasu kogu aja eest vallandamise momendist kuni uuele tööle asumiseni või tegeliku endisele ametikohale ennistamiseni, kuid mitte üle 20 tööpäeva eest. Tasustamine toimub vallandatu keskmisest töötasust lähtudes.

Juhul kui administratsiooni süü tõttu ei täideta töötülide komisjoni, käitis- või kohaliku komitee või rahvakohtu otsust vallandatu tööle ennistamise kohta, on töötajal õigus nõuda sunnitud töölt puudumise aja eest otsuse kehtima hakkamisest kuni tegeliku tööle ennistamiseni ettevõttelt või asutuselt enda kasuks tasu maksmist (155).

Töötaja vallandati kõlbmatuse tõttu ning sai sellega seoses vallandustoetust. Kohtu otsusel ennistati ta endisele tööle 20-päevase sunnitud töölt puudumise eest tasu maksmisega.

Kas loetakse temale varem väljamakstud vallandustoetust sunnitud töölt puudumise tasu katteks?

Kui vääralt vallandatud töötaja on töötüli arutanud organi otsusel ennistatud tööle 32 päeva möödumisel, arvates vallandamise päevast, siis ei loeta temale varem väljamakstud kahenädalast vallandustoetust 20 sunnitud töölt puudumise päeva tasuks. Selline ümberarvestus toimub sel juhul, kui sunnitud töölt puudumine on kestnud vähem kui 32 päeva.

Süstemaatilise töödistsipliini rikkumise pärast vallandati autojuht Tööseaduste koodeksi § 47 p. «d» põhjal. Vallandatu esitas avalduse töötülide komisjonile, taotledes tööle ennistamist. Vallandatu nõudmine seal toetust ei leidnud ning vallandamine tunnistati õigeks. Seejärel ilmus vallandatu oma tööraamatu järele ja sai selle kätte, nõudis aga nüüd tasu sunnitud töölt puudumise eest seoses tööraamatu hilinenud kättesaamisega. Kas temale tuleb seda maksta?

Tööraamatu kinnipidamine (mitte vallandamise päeval väljaandmine) võib samuti põhjustada sunnitud töölt puudumist, sest teise ettevõttesse või asutusse tööleminek ilma tööraamatuta on võimatu. NSV Liidu Ülemkohtu

pleenum tuli niisuguse asja arutamisel järeldusele, et tööraamatu hilinenud kätteandmisel võib vallandatu nõuda töötasu, kuid mitte rohkem kui 20 päeva eest[1].

Tuleb silmas pidada, et tasu maksmine sel puhul on võimalik ainult tingimusel, et tööraamatu kätteandmine viibis administratsiooni süü läbi. Kui töötaja ise ei ilmu tööraamatu järele, siis tasu ei maksta.

Et vallandatu ise oma tööraamatut õigel ajal välja ei võtnud, pole tal õigust tasule nende päevade eest.

Mõningatel juhtudel säilitatakse töölistele ja teenistujatele nende keskmine töötasu. Missuguste määrustega reguleeritakse selle arvestust?

Keskmist töötasu, mida ettevõte või asutus on seaduses ettenähtud juhtudel kohustatud töölisele või teenistujale (täielikult või osaliselt) säilitama, arvutatakse NSV Liidu Töö RK 1930. aasta 2. aprilli määruses «Keskmisest töötasust ja tasu maksmisest pooliku kuu eest» avaldatud eeskirjade järgi (49, 179).

Puhkuse ajaks säilitatava keskmise töötasu arvutamise kord erineb oluliselt keskmise töötasu arvutamisest kõigi teiste tagatiste juures. Põhiliselt on see toodud NSV Liidu RKN 1935. aasta 25. juuli määruses ning ÜAÜKN-i 1935. aasta 9. septembri ja 1936. aasta 2. veebruari määrustes (171).

Trammi-trollibussi valitsuse varustusosakonna kaubatundja, kes saab kindlat kuutöötasu, on suunatud teenistuslikule komandeeringule. Kuidas tuleb arvutada temale säilitatavat keskmist töötasu?

Niisugusel juhul mingisugust erilist keskmise töötasu arvutamist ei toimu ning töötajale makstakse tema töötasu selleks määratud päevadel.

Töölisele või teenistujale, kes saab kindlat ajatöötasu (sealhulgas koos protsendilise lisatasuga, kuid ilma teiste lisatasuliikideta), maksab ettevõte või asutus nende päevade ja tundide eest, mis kuuluvad tasustamisele keskmise töötasu järgi, temale määratud töötasu täies ulatuses (170).

---

[1] NSV Liidu Ülemkohtu pleenumi määrus 16. maist 1952. «Судебная практика Верховного Суда СССР» 1952, nr. 7.

Peale põhipalga saavad töölised ja teenistujad sageli teisi väljamakseid. Kas tuleb neid tasuliike keskmise töötasu arvutamisel arvesse võtta?

Keskmise töötasu arvestamisel võetakse arvesse mitmesuguseid lisatasusid (preemiaid, erilisi lisatasusid, protsendilisi tasusid, naturaaltasusid jne.), mis kannavad alalist iseloomu (puhkustasu arvutamisel kehtivad teised eeskirjad).

Nii võetakse arvesse tasu süstemaatilise ületunnitöö eest. Ületunnitööd loetakse süstemaatiliseks siis, kui viimase kolme kuu kohta langeb igale kuule üle kümne ületunni.

Tasu, mida ajalehtede, ajakirjade, Nõukogude Liidu Telegraafiagentuuri, kirjastuste, raadio ja televisiooni toimetuste kirjanduslikud töötajad, kelle ametikoha palgamäär ei ületa 200 rubla kuus, saavad selle asutuse kirjandusliku honorari fondist, mille koosseisus nad on, võetakse arvesse keskmise töötasu arvutamisel (seejuures ei tohi keskmine töötasu koos honorariga ületada 200 rubla kuus).

Samuti võetakse arvesse tootmispreemiaid ning teisi täiendavaid töötasuliike, kui neid makstakse kuni kolme kuu pikkuse ajavahemiku eest. Kui aga premiaaltasu ja teisi lisatasuliike makstakse pikema kui kolme kuu pikkuse ajavahemiku eest, siis neid keskmise töötasu arvutamisel ei arvestata, olgugi et nad ei ole ühekordse iseloomuga.

Keskmise töötasu arvutamisel ei võeta arvesse samuti järgmisi väljamakseid:

kõiki ühekordse iseloomuga lisatasusid, nagu tasu ülesannete täitmise eest, mis ei kuulu töötaja otseste kohustuste hulka, ühekordsed preemiad;

tasu ületunnitöö eest, kui see ei ole süstemaatiline;

tasu töö eest pühade ajal (1. jaanuaril, 1. ja 2. mail, 7. ja 8. novembril ning 5. detsembril);

toetused riikliku sotsiaalkindlustuse summadest.

Samuti ei võeta arvesse:

komandeerimistasu ja üleviimistasu;

kompensatsiooni kasutamata jäänud puhkuse eest, töölisele kuuluvate tööriistade kulumise eest, väljaandmata eririietuse eest jne.;

korteriraha ja tasuta antava korteri kommunaalteenuste ning kütte hinda;

tasusid kirjandusliku honorari fondist ajalehtede ja ajakirjade, Nõukogude Liidu Telegraafiagentuuri, kirjastuste, raadio ja televisiooni toimetuste töötajatele, kelle töötasu ületab 200 rubla kuus;

üleliidulise sotsialistliku võistluse tulemuste eest antavaid preemiaid (170).

Pressitsehhi vahetusülem oli teenistuslikul komandeeringul 20. maist 11. juunini 1958. Kuidas arvutada tema keskmist töötasu, mis tuleb talle säilitada?

Keskmise töötasu maksmisel 12 tööpäeva eest ja üle selle võetakse arvesse kolme viimase kalendrikuu (1. kuni 1. kuupäevani) töötasu. Kui tasu makstakse vähema päevade arvu eest, siis arvestatakse ainult viimase kalendrikuu töötasu. Et komandeerimisperiood kestab 20 tööpäeva, tuleb keskmist töötasu arvutada kolme eelneva kuu töötasust lähtudes. Et komandeering algas mais, tuleb arvestada veebruari, märtsi ja aprilli töötasu (170).

Kuidas arvutada keskmist töötasu, mis säilitatakse autojuhi viieks komandeerimispäevaks 1958. aasta veebruaris, kui ta oli 1958. aastal 2. kuni 22. jaanuarini puhkusel?

Et komandeerimisperiood kestab viis tööpäeva, tuleb keskmise töötasu arvutamisel lähtuda ühe kuu, 1958. aasta jaanuarikuu töötasust. Neid päevi ja tunde, millal töötaja ettevõttes või asutuses tegelikult ei töötanud (riiklike või ühiskondlike kohustuste täitmise ajal, puhkuse ja tööseisaku ajal jne.), samuti nende päevade ja tundide eest väljamakstud summasid arvutusel arvesse ei võeta. Jaanuaris oli autojuht 18 päeva puhkusel, tähendab ei töötanud ettevõttes. Seepärast tuleb tema keskmine töötasu määrata ülejäänud kaheksa tööpäeva (23.—31. jaanuarini) töötasust lähtudes (170).

Linotüübiladuja ei töötanud 1961. aasta mais 2 päeva seoses doonorifunktsioonide täitmisega, mille kohta ta esitas selle raviasutuse õiendi, kus ta verd annab. Kuidas arvutada tema keskmist töötasu, kui ta teenis 1961. aasta aprillis normaaltööajaga 95 rubla ja sai 13 ületunni kestel tehtud töö eest 5 rubla? Veebruaris tegi laduja 11 ületundi, märtsis 14.

Et käesoleval juhtumil tuleb keskmist töötasu säilitada vähema kui 12-päevase ajavahemiku eest, siis määratakse

see ühe kuu töötasu järgi, nimelt sellele kuule eelneva kuu töötasu järgi, millal töös tekkis doonorifunktsioonide täitmise tõttu vahe, s. o. juunikuu töötasu järgi. Et igale kolmest viimasest kuust langeb üle 10 ületunni, arvestatakse ka ületunnitasu. Nii moodustab kogu arvestatav töötasu 100 rubla.

Töölise või teenistuja keskmine töötasu määratakse selles kuus töötatud päevade arvessevõetava töötasu kogusumma jagamise teel töötatud päevade arvuga.

Et määrata töölisele väljamaksmiseks kuuluva keskmise töötasu kogusummat, korrutatakse keskmine päeva- või tunnitöötasu tööpäevade või töötundide arvuga, mis graafiku kohaselt langevad sellele ajavahemikule, mille eest tuleb töölisele tasu maksta. (Kui seda keskmist töötasu tuleb maksta päevades määratud aja eest, arvutatakse töötasu päevade järgi.)

1961. aasta aprillis oli 25 tööpäeva. Keskmine päevatöötasu on 4 rubla (100 rubla: 25). Niisiis kuulub doonorifunktsioone täitnud töölisele kahe tööpäeva eest väljamaksmisele 8 rubla (170).

Tootmisvajadusest tingitult viidi lukksepp 1961. aasta 11. aprillil 3 tunniks üle madalamalt tasutavale tükitööle. Sellel tööl teenis ta töökäsu järgi vähem kui põhitööl. Veebruaris teenis lukksepp normaaltööaja kestel 55 rubla 68 kopikat ja 9 ületunni kestel 4 rubla 50 kopikat, veebruaris ta ületunde ei teinud, jaanuaris aga tegi ta 7 ületundi. Kuidas arvutada keskmist töötasu, mille alusel lukksepale tuleb vahetasu maksta?

Keskmise töötasu arvutamiseks tuleb arvesse võtta eelneva kuu, s. o. 1961. aasta märtsi töötasu. Et ületunnid ei ole olnud süstemaatilised, siis nende eest makstud tasu arvesse ei võeta.

Keskmist töötasu tuleb maksta vähem kui ühe tööpäeva eest, seepärast arvutatakse töötasu tundides.

1961. aasta märtsis töötas lukksepp 185 tundi (23 tööpäeva á 7 tundi + 4 tööpäeva á 6 tundi). Keskmine tunnitöötasu on 32 kopikat (55 rubla 68 kopikat : 185), 3 tunni eest, mida tasustatakse keskmiselt töötasu järgi, peab lukksepp koos juurdemaksuga saama 96 kopikat (170).

Tootmispreemiate väljamaksmine teatavate töötulemuste eest hilineb sageli seetõttu, et lõplikud töötulemused saavad teatavaks alles pärast seda, kui on arvutatud ja mõnikord ka välja makstud põhitöötasu. Kuidas tuleb neil juhtudel keskmist töötasu arvutada?

Kui arvesse võetavate kuude kestel on töötajale välja makstud mingisuguseid summasid möödunud kuude eest (mis arvesse võetavasse perioodi ei kuulu), siis neid summasid arvesse ei võeta. Keskmise töötasu arvutamisel võetakse tootmispreemiaid arvesse selle kuu töötasus, mille töötulemuste alusel neid makstakse, aga mitte väljamaksekuu töötasus.

Neil juhtudel, kui keskmise töötasu väljamaksmisel ei ole veel teada tootmispreemia suurus selle kuu töötulemuste eest, mille kohta keskmine töötasu välja arvutati, tuleb preemia väljaarvutamise järel teha keskmise töötasu ümberarvutus (170).

Tööpingiehitustehase mehaanikatsehhi meister läks 6. juunil 15-päevasele komandeeringule, et tutvuda sõsarkäitise töökogemustega. Et juunis ei saavutatud töönäitajaid, mis annaksid õiguse preemiale, ei saanud mehaanikatsehhi töötajad preemiat. Kas tuleb meistri keskmise töötasu arvutamisel arvesse võtta tema eelmiste kuude töötulemuste eest saadud tootmispreemiat?

Vastavalt NSV Liidu Töö RK 1930. aasta 2. aprilli määruse p-le 4 tuleb preemiaid arvestada ka niisugusel juhul. Tööpingiehituse mehaanikatsehhi meistrile tuleb arvutada ja välja maksta keskmine töötasu, arvesse võttes tootmispreemiate summasid, mida on saadud töö eest märtsis, aprillis ja mais, sõltumata sellest, kas preemia on määratud tema komandeerimisel viibimise aja eest teistele tsehhi töötajatele või mitte (170).

Treial asus traktoritehasesse tööle 1958. aasta 10. novembril. 4. detsembril kutsuti ta tunnistajana kohtusse, mille tõttu ta sel päeval ei töötanud. Kuidas tuleb arvutada selle päeva keskmist töötasu?

Antud ettevõttes või asutuses alla kolme kuu (mõningatel juhtudel alla ühe kuu) töötanud töölise või teenistuja keskmise töötasu arvutamisel võetakse arvesse töötasu tööle astumise päevast kuni selle päevani, millest alates tuleb keskmist töötasu maksta.

Käesoleval juhul tuleb arvestada töötasu 1958. aasta 10. novembrist kuni 3. detsembrini (170).

Meister määrati 1958. aasta 9. septembrist vahetusülemaks, 14. oktoobrist aga kutsuti ta 10 tööpäevaks kohtusse rahvakaasistuja kohustuste täitmiseks. Nii meistri kui ka vahetusülema ametikoha järgi on ette nähtud peale ametipalga igakuuline preemia plaani ületamise eest. Kuidas arvutada meistrile kohtus töötamise ajaks säilitatavat keskmist töötasu?

Kui kolme või viimase kalendrikuu kestel on muutunud töötaja töötasu suurus või töötasu süsteem (tariifimäärade, -palkade, tükitööhinnete muutumine, ajatöölt tükitööle või tükitöölt ajatööle üleviimine, samuti töötaja üleviimine kõrgema- või madalamapalgalisele tööle), võetakse keskmise töötasu arvutamisel aluseks aeg töötasu muutumise päevast kuni selle päevani, millest alates tuleb keskmist töötasu maksta, s. t. sellele ajale vastav töötasu.

Et töötaja asus riiklike ülesannete täitmisele 14. oktoobril, tuleb keskmist töötasu arvutada septembri töötasu järgi. Septembris toimus aga töötasu muutumine. Järelikult peab arvestus toimuma kõrgemast töötasust lähtudes, mida töötaja sai alates 9. septembrist kuni 13. oktoobrini, s. o. vahetusülema ametikoha järgi (170).

Jaoskonna arst-terapeut sai vastavalt meditsiinilise töö staažile 85 rubla kuus. 1. kuni 20. oktoobrini 1958. aastal võttis arst osa kutsekomisjoni tööst. Selleks ajaks säilitati temale ta keskmine töötasu. Seoses sellega, et 10. oktoobril möödus 10 aastat tema arstliku tegevuse algusest, tõsteti tema töötasu 102 rublale kuus. Kuidas tuleb talle tasuda riiklike kohustuste täitmiseks kulutatud aja eest?

Üldise reegli järgi ei põhjusta ümberarvestust muudatused töötasus, mis on toimunud selle aja kestel, mille eest maksti keskmist töötasu. Erand on kehtestatud kindlate palgamäärade tõstmise juhtudel ajatöötasu saavatele töötajatele. Nendele töölistele ja teenistujaile maksab ettevõte või asutus töötasu tõstmise päevast uut, kõrgemat töötasu. Riiklike ülesannete täitmise eest tuleb pärast 10. oktoobrit arvutada töötasu, lähtudes 102 rubla suurusest kuupalgast.

Lakeerija viidi raseduse tõttu üle teisele, kergemale tööle. 10 päeva uuel tööl töötanud, läks ta raseduspuhkusele. Kuidas tuleb tasuda temale töö eest kergemal tööl?

Rasedatele ja rinnaga toitvatele emadele säilitatavat keskmist töötasu arvutatakse nende kergemale tööle üleviimisel kuue kuu töötasust lähtudes. Ülejäänud osas rakendatakse rasedate ja rinnaga toitvate emade keskmise töötasu arvutamisel ülaltoodud üldist korda (170).

Kuidas maksta töötasu, kui tööline või teenistuja ei ole töötanud täit kuud?

Need, kelle töö eest tasutakse tükitöö alusel, saavad selle töötasu, mille nad on teeninud tükitööhinnete järgi. Päeva- või tunniajatöö eest makstakse vastavalt antud kuus töötatud päevadele või tundidele.

Need, kelle töö tasustamise aluseks on aja-kuutöötasu (kindel ametipalk), saavad antud kuus tegelikult töötatud aja eest keskmise päevapalga iga tööloldud päeva eest. Neil juhtudel määratakse keskmine päevatöötasu kindlaks kuutöötasu jagamise teel sama kuu tööpäevade arvuga (graafiku kohaselt).

I näide: 1961. aasta 22. juunist anti raamatupidajale järjekordne puhkus. Tema töötasu suurus on 90 rubla kuus. 1961. aasta juunis oli 26 tööpäeva. Keskmine päevatasu võrdub 90 rubla : 26 = 3 rubla 46 kopikat. Tööaja eest 1. kuni 21. juunini (18 tööpäeva) tuleb tasuda 3 rubla 46 kopikat × 18 = 62 rubla 28 kopikat.

Juuni esimese poole eest sai raamatupidaja avanssi poole tööpalga ulatuses — 45 rubla. Nii tuleb enne puhkusele minekut töötatud aja eest välja maksta 62 rubla 28 kopikat — 45 rubla = 17 rubla 28 kopikat.

II näide: pärast ajutist töövõimetust (1. kuni 11. novembrini) pöördus töötaja 12. novembril 1960. aastal tööle tagasi. Tema kuutasu on 88 rubla. Keskmine päevatasu võrdub 88 rubla : 24 = 3 rubla 66 kopikat.

Novembri esimesel poolel töötatud 3 tööpäeva (13.—15.) eest tuleb töötajale tasuda 3 rubla 66 kopikat × 3 = 10 rubla 98 kopikat. Novembri teise poole (16.—30.) 13 tööpäeva eest tuleb temale maksta 3 rubla 66 kopikat × 13 = = 47 rubla 58 kopikat. Nii ei saa töötaja novembri teise poole eest poolt kuutöötasust, nagu seda praktiseeritakse katkestamatu töö puhul terve kuu kestel.

III näide: töötaja, kelle kuutöötasu on 130 rubla, tuli puhkuselt tagasi 7. juulil 1961. aastal. 29. juulist kuni kuu lõpuni puudus ta töölt ajutise töövõimetuse tõttu. Tema tasu arvestus on järgmine: 7. kuni 15. juulini on 8 tööpäeva. Keskmine töötasu võrdub: 130 rubla : 25 = 5 rubla 20 kopikat. Juuli esimese poole 8 päeva eest makstakse 5 rubla 20 kopikat × 8 = 41 rubla 60 kopikat. Juuli teise poole (16.—28.) 11 päeva eest makstakse 5 rubla 20 kopikat × 11 = 57 rubla 20 kopikat. Antud juhul tehakse palga arvestus juuli teise poole eest tegelikult tööl oldud päevade eest, sest töötaja ei töötanud täit kuud (156).

Missuguses korras arvutatakse puhkustasu?

Puhkuse aja keskmine töötasu arvutatakse aasta töötasust, s. t. puhkusele eelnenud 12 kalendrikuu (1. kuupäevast kuni 1-ni) töötasust lähtudes. Arvutus tehakse järgmiselt: aasta töötasu jagatakse 12-ga (maha arvamata palgata puhkuse aeg) ja siis 25,6-ga (keskmine kuu-tööpäevade arv aastas seitsmepäevase töönädala juures). Saadud keskmine päevatöötasu korrutatakse puhkuse tööpäevade arvuga.

Niisugust arvestuse korda kasutatakse sõltumata sellest, kas aasta kestel on olnud töötasu suuruse muutumist (palgamäärade tõstmist või alandamist) või mitte (171).

Missuguseid töötasuliike võetakse arvesse puhkustasu maksmisel?

Keskmise töötasu arvutamisel järjekordse ja kõigi lisapuhkuste tasu maksmiseks võetakse arvesse kõiki tasuliike, hoolimata sellest, kas nende väljamaksmine on süstemaatiline või mitte.

Nii võetakse arvutatava töötasu hulka peale põhitöötasu (tüki- või ajatöötasu):

tootmispreemiad (kütte, tooraine, materjalide jne. kokkuhoiu eest);

preemia aastaaruande koostamise ja aastaplaani täitmise eest;

lisatasud ületunnitöö ja öötöö eest;

vanusetasu;

puhkustasu;

tasu tööseisaku eest;

tasu riiklike ja ühiskondlike kohustuste täitmiseks kulutatud aja eest;

lisatasud, mis makstakse rongiagentidele päevaraha asemel teenistuslikes sõitudes oleku aja eest;

tasu, mida ajalehtede, ajakirjade, Nõukogude Liidu Telegraafiagentuuri, kirjastuste, raadio ja televisiooni toimetuste koosseisulised kirjanduslikud töötajad, kelle ametikoha palgamäär ei ületa 200 rubla kuus, saavad selle asutuse kirjandusliku honorari fondist, mille koosseisus nad on (seejuures ei tohi keskmine töötasu koos honorariga ületada 200 rubla kuus).

Aasta-töötasusse, mille alusel arvutatakse puhkuse aja tasu, arvatakse ka ajutise töövõimetuse toetused, mida makstakse riikliku sotsiaalkindlustuse korras (171).

Missuguseid summasid, mida saavad töölised ja teenistujad, ei võeta puhkuse aja eest saadava keskmise töötasu arvutamisel arvesse?

Puhkuse aja eest saadava keskmise töötasu arvutamisel ei võeta arvesse:

väljamakseid, mis ei toimu töötasufondist;

preemiaid, mida ei näe ette töötasusüsteem (näiteks preemiad ettevõtte fondist töötajate kultuuriliste ja elutingimuste parandamiseks ning tootmise täiustamiseks, üleliidulise sotsialistliku võistluse tulemuste eest saadud preemiaid);

väljamakseid juhuslike tööde eest, mis ei kuulu töötaja kohustuste hulka;

naturaaltasusid (välja arvatud remondi- ja tehnikajaamade ja spetsialiseeritud jaamade traktoribrigaadide tööliste ja kodutööliste naturaaltasu);

kompensatsiooni, mida makstakse komandeerimise ja ümberasumise puhul (päevarahad, korterirahad, sõidukulud jne.);

kompensatsiooni kasutamata puhkuse eest;

ühekordset vanusetasu (küll aga protsendilist lisatasu), mida makstakse töölistele ja teenistujatele mõnes rahvamajandusharus üks kord aastas;

tasu ajalehtede, ajakirjade, Nõukogude Liidu Telegraafiagentuuri, kirjastuste, raadio ja televisiooni toimetuste kirjanduslikele töötajaile, kelle palgamäär ületab 200 rubla kuus (171).

Tööpingiehitustehase tsehhi meister juhendab peale oma põhitöö töölisi tsehhidevahelises eesrindlike töömeetodite edasiandmise koolis. Selle eest saab ta lisatasu. Kas seda tasu tuleb puhkustasu arvutamisel arvesse võtta?

Puhkuse aja eest saadava keskmise töötasu arvutamisel neid summasid arvesse ei võeta, sest eesrindlike töömeetodite õppimise juhendamine ei kuulu meistri ülesannete hulka (171).

Pärast jaoskonnaülema puhkuseleminekut 3. augustil määrati talle preemia juulikuu plaani täitmise eest. Kas see asjaolu mõjutab tema puhkustasu suurust?

Kui pärast töölise või teenistuja puhkuseleminekut arvestati tema töötasule juurde mingisuguseid summasid selle aja eest, mis võeti keskmise töötasu arvutamise aluseks, on ettevõte või asutus kohustatud töölisele väljamakstud puhkusraha ümber arvutama ning maksma puhkustasule lisa, sest kaheteistkümne kuu töötasu üldsumma suurenes.

Tootmispreemiad, mida võetakse arvesse puhkustasu arvutamisel, kuuluvad selle kuu töötasu hulka, mille töötulemuste eest nad on arvutatud, mitte aga selle kuu töötasu hulka, millal nad välja makstakse.

Et jaoskonnaülemale määrati pärast tema puhkuseleminekut tootmispreemia juuli eest, s. o. keskmise töötasu arvutamisel arvesse võetud aja eest (1. kuni 31. juuli), tuleb temale puhkuse eest väljamakstud summa ümber arvutada, võttes seejuures aastateenistusse ka käesoleva tootmispreemia.

On võimalikud ka vastupidised juhud, kus aasta jooksul on töötajale välja makstud mingisuguseid summasid möödunud (varem arvessevõetud) aja eest. Puhkustasu arvutamisel neid summasid arvesse ei võeta (171).

Kaheteistkümne kuu jooksul, mida puhkustasu arvutamisel arvesse võetakse, on toimunud muudatus töötasus, on suurenenud palgamäär, töötaja on üle viidud madalamalt või kõrgemalt tasutavale tööle samas ettevõttes või asutuses vms. Kuidas tuleb arvutada puhkustasu?

Puhkustasu arvutus toimub neil juhtudel samuti töölise või teenistuja aastateenistuse järgi, mitte aga teenistuse järgi alates palga muutmise päevast (171).

8. mail 1957. aastal võeti tehnik tööle montaažitsehhi meistri ametikohale, kuupalgaga 50 rubla. 1958. aasta veebruaris määrati ta sama tsehhi jaoskonnaülemaks, kuupalgaga 75 rubla. Tootmisvajaduste tõttu ei antud talle esimesel tööaastal puhkust. 9. novembril 1958. aastal sai ta puhkuse kahe tööaasta eest korraga (1957. aasta 8. maist kuni 1959. aasta 8. maini). Kuidas arvutada tema puhkustasu?

Kui töötaja saab summeeritud puhkuse kahe aasta eest, makstakse talle puhkustasu ikkagi puhkusele eelnenud 12 kalendrikuu keskmise töötasu järgi, mitte aga kummagi tööaasta eest eraldi.

Et määrata käesoleval juhul meistri puhkustasu, tuleb arvesse võtta tema puhkusele eelnenud 12 kuu teenistus (1957. aasta 1. novembrist kuni 1958. aasta 1. novembrini). 1957. aasta 1. novembrist kuni 1958. aasta 1. veebruarini sai tehnik 150 rubla (50 rubla × 3), 1958. aasta 1. veebruarist kuni 1958. a. 1. novembrini oli tema teenistus 675 rubla (75 rubla × 9), kokku aga 12 kuu töötasu 825 rubla (150 rubla + 675 rubla). See aasta-töötasusumma tulebki võtta puhkustasu arvutuse aluseks (171).

25. juunist kuni 20. augustini 1958. aastal võttis veduriremonditehase sepp osa õppekogunemisest. 5. septembril 1958. aastal läks sepp puhkusele. Kuidas tuleb sel juhul puhkustasu arvutada?

Neil juhtudel, kui töötaja kutsutakse õppekogunemisele Nõukogude armeesse, ei võeta 12 kuu keskmise töötasu arvutamisel puhkustasu maksmiseks arvesse õppekogunemisel viibimise kuid ega töötasu nende kuude eest. Keskmine töötasu arvutatakse ülejäänud kuude töötasu alusel. Puhkustasu arvutamiseks tuleb niisiis võtta töötasu 1957. aasta 1. septembrist kuni 1958. aasta 1. septembrini. Et aga sepp viibis selle ajavahemiku kestel õppekogunemisel, siis tuleb juuni, juuli ja august, samuti nagu töötasu nende kuude eest arvestusest välja jätta. Arvestada tuleb töötaja töötasu 1957. aasta 1. septembrist kuni 1958. aasta 1. juunini. Kuu keskmise töötasu kindlaksmääramiseks tuleb kogu arvestatud töötasu jagada 9-ga (arvesse võetavate kuude arv), mitte aga 12-ga.

Puhkusraha arvutamisel jäetakse samas korras välja aeg, mille kestel tööline või teenistuja viibis uudis- ja jäätmaadel lõikustöödel, töötajaile mõnel juhul võimal-

datud tasuta õppepuhkuse aeg, spordivõistlustest osavõtmise aeg töölt vabastamisega ja palgata puhkusel viibimise aeg, mida antakse naistöötajaile nende palvel pärast sünnituspuhkuse lõppemist (171).

Pärast kuuekuulise vabrikukooli lõpetamist asus lukksepp-santehnik 10. mail 1958. aastal tööle ehitus-montaaživalitsusse. 1958. aasta 1. novembrist anti talle järjekordne puhkus.

Kuidas tuleb arvutada tema puhkustasu? Lukksepp on ju antud ettevõttes vähem kui aasta töötanud.

Nende tööliste ja teenistujate puhkustasu arvutamisel, kes kuni puhkusele minekuni on antud ettevõttes või asutuses töötanud vähem kui aasta, määratakse kuu keskmine töötasu aja eest sellesse ettevõttesse või asutusse tööle asumisele järgneva kuu 1. kuupäevast kuni selle kuu esimese päevani, millal tööline või teenistuja puhkusele läheb. See töötasusumma jagatakse antud ettevõttes või asutuses tegelikult töötatud täiskuude arvuga.

Et lukksepp on ehitus-montaaživalitsuses töötanud vähem kui aasta, tuleb arvesse võtta tema töötasu 1958. aasta 1. juunist kuni 1958. aasta 1. novembrini ja jagada see 5-ga (171).

Noortööline polnud puhkuseõiguse saamisel veel 18 aastat vana. Seetõttu sai ta kuuajalise korralise puhkuse 28. juulist kuni 28. augustini 1958. aastal. Missuguses suuruses saab tööline puhkustasu, kui tema keskmine kuutöötasu on 64 rubla?

Mõnikord arvatakse, et töölistele ja teenistujatele, kes saavad kuuajalise puhkuse, makstakse selle aja eest üks kaheteistkümnendik aasta töötasust. See pole aga õige.

Keskmist töötasu tuleb sel juhul arvutada harilikus korras. Kogu puhkustasu määramiseks korrutatakse keskmine päevatöötasu puhkusekuu tööpäevade arvuga.

Noortöölise keskmine päevatasu on antud juhul 2 rubla 50 kopikat. Puhkuse ajale langes 27 tööpäeva. Puhkustasu kogusumma on 67 rubla 50 kopikat (171).

Missugune on töölistele ja teenistujaile palga maksmise kord?

Palga maksmine peab toimuma tööst vabal ajal. Administratsioon on kohustatud kindlustama palga maksmisel

niisuguse korra, mille juures iga töötaja saaks palga kätte viivitusteta kas vahetult enne töö algust või pärast selle lõppu.

Ametiühingute kesk-, oblasti-, käitis- ja kohalikud komiteed peavad rangelt jälgima seda, et ettevõtete ja asutuste administratsioon peaks täpselt kinni palga maksmiseks määratud tähtaegadest.

Ametiühingute käitis- ja kohalikud komiteed peavad kaks korda kuus, hiljemalt viis päeva enne järjekordset palgamaksmist kontrollima, kas ettevõttel või asutusel on rahalisi vahendeid palga maksmiseks ning missugused abinõud on administratsiooni poolt tarvitusele võetud palgavõlgnevuse vältimiseks (157).

Tsehhi töölised saavad tükitöötasu, kusjuures nende teenistus ületab tariifipalgamäära. Esimese poole kuu töötasu makstakse neile ainult tariifimäära alusel. Kas on see õige?

Tükitöötasu juures antakse esimese poole kuu töötasu arvel niinimetatud plaanilist avanssi. Selle avansi suurus määratakse kindlaks kokkuleppel administratsiooni ja ametiühinguorganisatsiooni vahel kollektiivlepingu sõlmimisel. Avansi minimaalsuurus ei või olla väiksem töölise tariifipalgamäärast tegelikult töötatud aja eest. Töötajale kuu esimesel poolel makstud plaaniline avanss võetakse arvesse antud kuu lõpparvestuse tegemisel töötajale väljamaksmiseks kuuluva summa kindlaksmääramiseks (172).

Tööline pöördus tehase direktori poole palvega anda temale palga arvel avanssi seoses perekonnas tekkinud materiaalsete raskustega. Kas töölise palvet võib rahuldada?

Erandjuhtudel on ettevõtte direktoril õigus anda töölistele ja teenistujatele mitteplaanilist avanssi summas, mis ei ületa kümnepäevast töötasu (163).

Toodangu vastuvõtmiseks ettevõttelt-varustajalt asub teises linnas pidevalt rühm töölisi. Töötasu saadetakse neile kätte postiga. Kelle kanda jäävad postikulud?

Administratsioon on kohustatud maksma töötasu töökohal.

Kui töötaja on administratsiooni poolt suunatud tööle väljaspool ettevõtte või asutuse asukohta, peab töötasu

saatekulud kandma ettevõtte või asutuse administratsioon (173).

Töötaja alaline töökoht on 53 kilomeetri kaugusel perekonna elukohast. Kas on töötajal õigus kompensatsioonidele, mis on ette nähtud komandeeringus olijatele?

Teenistuslikuks komandeeringuks loetakse töölise või teenistuja sõitu ettevõtte, asutuse või organisatsiooni juhataja korraldusel teenistusülesannete täitmiseks väljapoole alalist töökohta.

Komandeerimiseks ei loeta nende töötajate teenistussõite, kelle alaline töö toimub teel olles (näiteks rongijuhtide, vagunisaatjate sõidud raudteetranspordil, autobussijuhtide ja konduktorite sõidud maaliinidel jne.).

Samuti ei loeta komandeerimiseks alalist tööd kaugel perekonna elukohast.

Niisugusel juhul ei saa töötaja komandeerimiste puhul ettenähtud kompensatsioone (148).

Kui pikk võib olla komandeering?

Töötajat ei või komandeeringusse suunata kauemaks kui 45 päevaks, arvestamata teel oleku aega. Erilise vajaduse korral on lubatud seda aega pikendada, kuid mitte rohkem kui 15 päeva võrra.

Komandeeringute puhul Habarovski ja Primorje kraisse[1], samuti Kaug-Põhja piirkondadesse ning nendega võrdsustatud kaugetesse paikkondadesse[2] ei või töölisi ja teenistujaid komandeeringusse suunata kauemaks kui kaheks kuuks (arvestamata teel oleku aega). Erilise vajaduse korral võib komandeeringu tähtaega pikendada, kuid mitte rohkem kui üheks kuuks (148).

Kas võib töötaja keelduda komandeeringusse sõitmast?

Administratsiooni korraldus töötaja komandeeringusse suunamise kohta on töötajale kohustuslik. Sõidust võib keelduda ainult erandjuhtudel mõjuvate põhjuste olemasolul (näiteks töötaja haiguse puhul).

[1] Seoses hilisemate muudatustega administratiiv-territoriaalses jaotuses tuleb silmas pidada, et käesolevad eeskirjad kehtivad töötajate suunamisel asustatud punktidesse, mis kuulusid Habarovski ja Primorje krai koosseisu NSV Liidu RKN 19. juuni 1940. aasta määruse vastuvõtmise päevaks, sõltumata hilisematest muudatustest territoriaalses jaotuses.

[2] Nende piirkondade ja paikkondade loetelu vt. lisas.

Ema ja lapse tervise kaitsmise huvides on keelatud komandeeringusse saata rasedaid naisi alates viiendast raseduskuust nende nõusolekuta. Praktikas rakendatakse seda eeskirja ka rinnalastega emade suhtes (161).

Missugust tasu makstakse komandeeringusse suunatud töötajale?

Teenistusasjades komandeeritud töölistele ja teenistujaile tagatakse kogu komandeeringu ajaks ametikoha ja keskmise töötasu säilitamine alalise töökoha järgi, peale selle makstakse temale järgmisi kompensatsioone: päevaraha, sõidukulu alalisest töökohast komandeerimiskohta ja tagasi, teenistusliku pagasi veohind ja korteriraha. Mingisuguseid muid väljamakseid komandeeritule ei tehta (148).

Missuguses korras määratakse päevaraha suurus komandeeringute puhul?

Päevaraha arvutatakse teatavates protsentides komandeeritu kindlast kuu-ametipalgast (kuid mitte üle kindlaksmääratud maksimumi) ilma mingisuguste juurdemaksudeta (vanusetasu, autojuhtidele juurdemaks liigi eest jne.). Tükitöötasu puhul arvutatakse päevaraha vastava kategooria tükitöölise, ajatöötasu juures aga ajatöölise palgamäärast lähtudes.

Päevaraha suurus sõltub ka sellest, kuhu komandeeritu suunatakse (linna või maale) ning komandeeringu kestusest.

Tehase tehnikaosakonna insener komandeeriti linna. Missuguses suuruses tuleb temale päevaraha maksta?

Komandeeringutel linnadesse, töölis- ja kuurordiasulatesse ning teistesse asustatud punktidesse, mis vastavalt administratiiv-territoriaalsele jaotusele kuuluvad linnatüüpi asulate hulka, makstakse ühes punktis kuni 30 päeva viibimise juures päevaraha 3 protsenti töötaja kuupalgast (tariifi-palgamäärast), kuid mitte üle 2 rubla 60 kopika iga komandeerimispäeva eest.

Komandeeritu pideval viibimisel ühes linnatüüpi asustatud punktis üle 30 päeva makstakse päevaraha 1,5 protsenti ametipalgast (tariifi-palgamäärast), kuid mitte alla 50 kopika ega üle 1 rubla 30 kopika ööpäeva eest (148).

Trikotaaživabriku ökonomist komandeeriti 25 päevaks linna. Komandeerimise kahekümnendal päeval sai ta vabriku direktori telegraafilise korralduse komandeeringusse edasi jääda. Nii viibis komandeeritu ühes linnas pidevalt 45 päeva. Kuidas tuleb temale päevaraha maksta?

Neil juhtudel, kui komandeeringu kestus mõnda linna, töölis- või kuurordiasulasse on esialgselt määratud lühemale ajale kui 30 päeva, seejärel aga pikendatakse seda administratsiooni poolt, mille tõttu töötaja viibib ühes asustatud punktis üle 30 päeva, tuleb madalamas ulatuses päevaraha, s. o. 1,5 protsenti kuupalgast (tariifipalgamäärast), kuid mitte alla 50 kopikat ega üle 1 rubla 30 kopika iga päeva eest, maksta sellest päevast alates, millal töötajale teatati komandeeringu pikendamisest, mitte aga komandeeringu algusest (174).

Missuguses ulatuses tuleb päevaraha maksta, kui töötaja komandeeriti linna 30 päevaks, kuid kutsuti 22 päeva möödumisel administratsiooni korraldusel põhitöökohta tagasi?

Vastavalt NSV Liidu RKN 1940. aasta 19. juuni määruse «Tasu maksmisest teenistuslike komandeerimiste puhul NSV Liidu piirides» p-le 4 määrab päevaraha suuruse ühes punktis pideva viibimise kestus. Et töötaja viibis antud juhul ühes linnas alla 30 päeva, siis tuleb päevaraha, hoolimata komandeerimise esialgsest tähtajast, maksta 3 protsendi ulatuses kuupalgast, kuid mitte üle 2 rubla 60 kopika ööpäevas.

Missuguses ulatuses tuleb maksta päevaraha komandeerimisel maakohta?

Vähemalt kaheks ööpäevaks maale (sealhulgas ka rajoonikeskustesse — külatüüpi asulaisse) komandeeritule makstakse päevaraha 1,5 protsenti ametipalgast (tariifipalgamäärast), kuid mitte alla 50 kopika ega üle 1 rubla 30 kopika iga ööpäeva eest. Kui komandeerimine kestab alla kahte ööpäeva, siis päevaraha ei maksta (148).

Varustusosakonna kaubatundja sõitis komandeeringusse naaberoblasti keskusesse ning sama oblasti mõnda küla asustatud punkti. Missuguses korras tuleb temale maksta päevaraha?

Segakomandeerimistel, kui töötajal tuleb viibida osalt

linna- ja osalt maakohtades, makstakse päevaraha linna normide järgi linnas viibimise aja eest ning maakoha normide järgi maakohas viibimise aja eest (174).

Komandeeringu koht on ühes rajoonis komandeeritu alalise töökohaga. Missuguses ulatuses makstakse temale päevaraha?

Töötaja, kes suunatakse ükskõik missugusesse (linna- või maatüüpi) asustatud punkti, mis asub administratiivrajooni piires (liiduvabariikide administratiiv-territoriaalse jaotuse järgi), kus on tema alaline töökoht, saab päevaraha 1 protsendi ulatuses kuupalgast (tariifi-palgamäärast), kuid mitte alla 50 kopika ega üle 1 rubla iga ööpäeva eest. Tuleb silmas pidada, et päevaraha väljamaksmine administratiivrajooni piires asuvasse maakohta komandeerituile toimub neil juhtudel, kui komandeerimine kestab vähemalt kaks ööpäeva (148).

Kas võib olla komandeeringuid, kus päevaraha üldse ei maksta?

On juba öeldud, et maakohta komandeerimisel vähem kui kaheks ööpäevaks päevaraha ei maksta. Peale selle ei maksta päevaraha komandeerimisel niisugusesse kohta, kust komandeeritul on ühendustingimuste ning töö iseloomu tõttu võimalik iga päev oma alalisse elukohta tagasi pöörduda.

Seda küsimust igal konkreetsel juhul otsustades peab ettevõtte või asutuse juhataja arvesse võtma, kuivõrd otstarbekohane on teenistusliku ülesande täitmiseks paremate tingimuste loomise ning komandeeritule normaalse puhkuse võimaldamise seisukohast tema igapäevane tagasipöördumine alalisse elukohta (148).

Komandeerimise perioodile langes puhkepäev. Kas selle päeva eest päevaraha makstakse?

Päevaraha arvutatakse komandeerimise päevade tegeliku arvu järgi, kaasa arvatud puhkepäevad ja pühad. Väljasõidu ja saabumise päev loetakse päevarahade arvutamisel kokku üheks päevaks (148).

Kuidas määrata kindlaks komandeerimisele väljasõidu ja alalisse töökohta tagasisaabumise tegelikke päevi?

Väljasõidu päev määratakse lähtudes komandeeritu

alalisele töökohale lähemast raudteejaamast (sadamast, lennuväljalt) rongi (laeva) väljumise või lennuki väljalennu ajast vastava aasta sõidu(lennu-) plaani järgi.

Neil juhtudel, kui lähtejaam (sadam, lennuväli) on väljaspool linna (või teise alalise töökoha punkti) piire, määratakse väljasõidu päev ülaltoodud korras, kusjuures võetakse lisaks arvesse aeg, mis on vajalik sõiduks linnast (või teisest teenistuskoha punktist) raudteejaama, sadamasse, lennuväljale.

Komandeerimise lõpupäevaks loetakse komandeeritu tegelikku saabumise päeva, s. o. rongi (laeva) või lennuki kohalejõudmist, arvestades vajaduse korral lisaks sõiduaja linna.

Konstruktorile anti laupäeval, 13. detsembril 1958. aastal komandeerimistunnistus Sverdlovski sõiduks. Tegelikult sõitis ta komandeeringusse 15. detsembril ning saabus töökohta tagasi laupäeva õhtul 27. detsembril. Tööle ilmus konstruktor 29. detsembril. Mitme päeva eest tuleb temale päevaraha maksta?

Komandeerimisel viibimise tegelik päevade arv arvutatakse sõltumata sellest, millal anti välja komandeerimistunnistus või missugune on väljasõidukorralduses antud väljasõiduaeg. Konstruktorile tuleb päevaraha arvutada 12 päeva eest (148).

Masinaehitustehase tehnoloog suunati teenistusülesande täitmiseks 27 päevaks linna. Tähtaja möödumisel sai ta telegraafilise korralduse jääda veel 10 päevaks komandeeringusse. Kokku viibis ta ühes linnas 30 päeva. Missuguses suuruses tuleb temale tasuda komandeerimisraha teel oleku aja eest?

Mingisuguseid erilisi päevaraha tasunorme teel oleku aja eest pole ette nähtud. Selle aja eest makstakse päevaraha samade normide järgi kui komandeerimiskohal viibimise eestki, sõltuvalt komandeerimistähtajast ja kohast, kuhu töötaja oli suunatud.

Päevaraha komandeerimiskohale sõidu aja eest tasutakse samuti nagu komandeerimise esimese osa eest, s. o. 3 protsenti, tagasisõidu aja eest 1,5 protsenti, sest pikendamise momendist makstakse komandeerimistasu 1,5 protsendi ulatuses (174).

Missuguses korras makstakse päevaraha kohakaasluse alusel töötajaile?

Kohakaasluse alusel töötaja komandeerimisel arvutatakse päevaraha selle ametipalga järgi, millise ametikohaga on teenistuslikku komandeeringusse suunamine seotud.

Juhul kui isik, kes töötab kohakaasluse alusel, komandeeritakse osalise töötasuga ametikoha järgi, siis on kujunenud praktika kohaselt võimalik päevaraha poolte kokkuleppel suurendada kuni määrani, mis vastab selle ametikoha täiele palgale.

Töötajale, kes on suunatud komandeeringusse teenistusülesannete täitmiseks mitme ametikoha järgi, ei maksta päevaraha üle kõrgemapalgalise ametikoha palgamäära ning mitte üle kehtiva ülemmäära, komandeerimiskulud aga jaotatakse komandeerivate asutuste vahel omavahelisel kokkuleppel.

Kuidas tasutakse komandeeritule sõidukulud?

Komandeeritu sõidukulud komandeerimiskohta ja tagasi alalisse töökohta (välja arvatud need juhud, kus komandeeritule antakse administratsiooni poolt vastav liiklusvahend või tasuta teenistuslik sõidupilet) makstakse raudtee kõvaistmelise vaguni või veeteedel laeva II klassi tariifi järgi. Sõidu hind tehakse kindlaks Teedeministeeriumi või Jõelaevanduse Ministeeriumi poolt väljaantavate reisivedude teatmike alusel või vaksalite ning sadamate teadetebüroode kaudu. Kummalgi juhul pole tõendavate dokumentide (sõidupiletite) esitamine nõutav.

Platskaardi hind ja lisamaks kiiruse eest tasutakse komandeeritule asutuse, ettevõtte või organisatsiooni juhataja loal.

Kui sõit raudteel ühes suunas kestab üle ühe ööpäeva või toimub öösel, siis võidakse juhataja loal tasu maksta pehmeistmelise vaguni tariifi järgi. Luba antakse eelnevalt (enne komandeerimisele sõitmist) kirjalikult. Töötajale tasutakse sõit pehmes vagunis ainult tegelikult tehtud kulude kohta tõenduste esitamisel.

Kiirrongis, platskaardiga või pehmes vagunis sõidukulude tõestamiseks tuleb komandeeringule sõitvatel rei-

sijatel pöörduda vagunisaatja poole reisidokumentide (piletite, platskaartide, kviitungite jne.) kättesaamiseks[1]. Kui töötaja ei esita tõendusi tegelike kulude kohta, tasutakse sõidukulu kõvaistmelise vaguni või laeva II klassi tariifi järgi.

Vastutavad töötajad ja spetsialistid võivad komandeerimistel üle ühe ööpäeva raudteesõidu kaugusele kasutada ettevõtte või asutuse juhataja loal lennuühendust (148).

Kas tasutakse komandeeritule kulud voodipesu kasutamise eest rongis?

Raudteesõidul voodipesu kasutamise kulude tasumist komandeeritule seadus ette ei näe. Kui töötaja on reisil üle ööpäeva või öö ajal, siis makstakse komandeeritule vastavalt kujunenud praktikale ettevõtte või asutuse juhataja loal voodipesu kasutamise eest kõvaistmelises vagunis samas korras nagu platskaardi ja kiiruse eest. Kulud voodipesu kasutamise eest tasutakse tingimusel, et esitatakse kviitung või vagunisaatja poolt antud õiend.

Pehmeistmelises vagunis sõitmise puhul ei tasuta voodipesu kasutamise kulutusi.

Kuidas tasutakse komandeeritu kulud sõidul autotranspordiga?

Komandeeritu sõit sihtkohta ja tagasi maanteed mööda tasutakse antud maakohas kehtivate sõiduhindade järgi. Sõidu hinda tõendavaks dokumendiks võib olla sõidupilet või kohaliku valitsusorgani või selle ettevõtte (asutuse) poolt antud õiend, kuhu töötaja komandeeriti (148).

Komandeerimiskohal kasutab töötaja sõitudeks linnatransporti. Kas tasutakse temale need sõidukulud?

Sõidukulusid teenistuslikel sõitudel linna või muu asustatud punkti piires, kuhu töötaja komandeeriti, töötajale ei tasuta. Kui aga töötaja on sunnitud teenistusülesannete täitmiseks sõitudeks selles asustatud punktis, kuhu ta on komandeeritud, küllaltki palju raha kulutama, on praktikas lubatud nende kulude tasumine ettevõtte või asutuse juhataja loal, kui esitatakse tõendused tegelikult tehtud kulude kohta.

---

[1] Teedeministeeriumi korraldus nr. G — 21155 14. augustist 1959.

Missuguses korras tasutakse komandeeritule korteri üürikulud?

Korteri üürikulud (korteriraha) tasutakse töötajale kogu komandeerimise aja eest, välja arvatud teeloleku aeg (peale nende juhtude, kui komandeeritule antakse tasuta korter).

Kui komandeeritu temale antud tasuta korterit ei kasutanud, siis temale korteri üüriraha ei maksta. Tõendite esitamist, mis peavad kinnitama, et komandeeritu ei saanud komandeerimiskohas tasuta korterit, võib administratsioon nõuda ainult sel juhul, kui ta töötajale enne komandeeringule sõitmist teatas, et talle kindlustatakse tasuta korter (148).

Autojuht, kes suunati komandeeringule koos autoga, peatus teel ja ööbis kohalikus kolhoosnikute kodus. Kas tuleb temale peatuskohas ööbimise kulud tasuda?

Neil juhtudel, kui ühendustingimuste tõttu komandeeritud on sunnitud teel olles üürikorterit kasutama (näiteks sõlmjaamas ümberistumisel rongi oodates), võib neile tegelikult tehtud kulutuste kohta tõendite esitamisel (riiklike, kooperatiivsete ja ühiskondlike asutuste ja ettevõtete poolt väljaantud ning tasutud arved) korteriraha maksta[1].

Missuguses suuruses makstakse korteriraha?

Korteriraha makstakse järgmises suuruses:

a) komandeeringu puhul Moskva, Leningradi või Kiievi — 1 rubla ööpäeva eest;

b) komandeeringu puhul liidu- või autonoomse vabariigi pealinna, oblasti (krai) keskusse või vabariikliku, oblasti, krai või ringkonna alluvusega linna (välja arvatud Moskva, Leningrad ja Kiiev) 70 kopikat ööpäeva eest;

c) komandeeringu puhul teistesse NSV Liidu kohtadesse — 50 kopikat ööpäeva eest.

Nimetatud suuruses korteriraha tasumisel pole administratsioonil õigust nõuda töötajalt tõendavaid dokumente. Kui aga korteri üürikulu ületab vastavalt 1 rubla, 70 või 50 kopikat, siis on makstud arvete esitamisel, kui arve on välja antud riiklike, kooperatiivsete või ühiskondlike organisatsioonide poolt, lubatud tasu maksta tegelike

[1] NSV Liidu Rahandusministeeriumi seletus 9. augustist 1951, nr. 13178/33.

kulude järgi. See tasu ei või aga ületada 70 protsenti päevaraha normist komandeeringul Moskva, Leningradi või Kiievisse; 60 protsenti päevaraha normist liidu- või autonoomse vabariigi pealinna, krai või oblasti keskusse või vabariikliku, krai, oblasti või ringkonna alluvusega linna või 40 protsenti päevaraha normist teistesse NSV Liidu kohtadesse. Maakohtadesse komandeerimisel makstakse korteriraha ka võõrastemaja arve või mõne muu tõendava dokumendi esitamisel ainult 50 kopika ulatuses ööpäeva eest.

Korteriraha tegelike kulude järgi arvutamisel tuleb lähtuda sellest päevaraha normist, mis on kehtiv antud komandeeringul.

Korteriraha arvutatakse ainult töötaja komandeerimispunkti saabumise päevast kuni tema ärasõidu päevani (148).

Missugust kompensatsiooni saab töötaja, kui ta komandeerimise ajal haigestub?

Komandeerimise ajal haigestunud töötajale makstakse päeva- ja korteriraha üldistel alustel kogu aja kestel, kuni tema tervislik seisund võimaldab teenistusülesannete täitmisele asuda või tagasi pöörduda oma alalisse töökohta, kuid mitte üle kahe kuu.

Komandeeritu haigus, samuti võimatus tervisliku seisundi tõttu alalisse töökohta tagasi pöörduda peavad olema tõendatud haiguslehega, mis on välja antud töötaja ajutise peatumise kohas ning on kinnitatud raviasutuse peaarsti poolt.

Päevaraha makstakse ka komandeeritu statsionaarses raviasutuses (haiglas, kliinikus, hospidalis, dispanseris) viibimise aja eest. Et töötaja sel juhul korteriüüri ei tasunud, ei maksta temale korteriraha (148).

Sovhoosi agronoom suunati 20 päevaks komandeeringusse linna. Alates kolmeteistkümnendast komandeeringupäevast oli ta haiguse tõttu ravil linna haiglas. Nii viibis ta haiguse tõttu komandeeringus 36 päeva. Kui palju tuleb talle maksta päevaraha?

Niisugustel juhtudel makstakse päevaraha harilikult teenistusülesannete täitmise ja haiguse aja eest, kuid mitte üle 30 päeva, 3 protsendi ulatuses kuupalgast (mitte aga üle 2 rubla 60 kopika) iga komandeerimise päeva eest.

Kui üldine komandeeringus viibimise kestus (koos haigusega) ületab 30 päeva, siis makstakse järgmiste päevade eest (kuid mitte üle kahe kuu) päevaraha 1,5 protsendi ulatuses kuupalgast (kuid mitte üle 1 rubla 30 kopika) iga komandeeringupäeva eest.

Esimese 30 komandeeringupäeva eest (kaasa arvatud 17 päeva haiglas viibimist) tuleb agronoomile maksta päevaraha 3 protsendi ulatuses kuupalgast (kuid mitte üle 2 rubla 60 kopika), ülejäänud 6 päeva eest 1,5 protsendi ulatuses kuupalgast (kuid mitte üle 1 rubla 30 kopika) iga ööpäeva eest (148).

Kuidas tasutakse kulude eest montaažitöödele komandeerimisel?

Töötajatele, kes on komandeeritud montaaži- ja seadistustöödele kauemaks kui kaheks kuuks, kuid mitte üle ühe aasta, makstakse päevaraha ainult teeloleku aja eest 1,5 protsenti kindlast kuupalgamäärast, kuid mitte alla 50 kopika ega mitte üle 1 rubla ööpäeva eest. Komandeerimiskohal viibimise aja eest makstakse päevaraha asemel lisatasu 50 protsenti antud töötaja kindlast kuupalgamäärast (tükitöölistele tükitöö- ja ajatöölistele ajatöötariifimäärast), kuid mitte üle 2 rubla 60 kopika, Kaug-Põhja piirkondades, nende piirkondadega võrdsustatud paikkondades, Habarovski ja Primorje krais aga mitte üle 3 rubla 50 kopika iga komandeeringupäeva eest. Peale selle tasutakse korteri üürikulud tegelike kulude järgi (kui ei olnud kasutada tasuta korterit), kuid mitte üle 50 kopika ööpäeva eest (148).

Missuguseid kompensatsioone saab montaažitöödele suunatu, kui need tööd kestavad vähem kui kaks kuud?

Vähem kui kaheks kuuks montaaži- või seadistustöödele komandeerituile makstakse päevaraha harilike komandeeringute kohta kehtestatud normide järgi, sõltuvalt komandeeringu ajast, sihtkohast jne. (148).

Tellijaga sõlmitud lepingu kohaselt komandeeriti lukksepp 80 päevaks montaaži- ja seadistustöödele. Et vundament seadmete paigaldamiseks polnud valmis, saadeti lukksepp tellija poolt tehasesse tagasi ning ta komandeering kestis 30 päeva. Missuguses korras tuleb lukksepale kompensatsiooni maksta?

Kui töötaja komandeeriti montaaži- või seadistustöödele kauemaks kui kaheks kuuks, kuid administratsiooni korraldusel enne kahe kuu möödumist põhitöökohale tagasi pöördus, makstakse temale päevaraha teeloleku aja eest, lisatasu palgale ja korteri üürikulud samas korras ja samas suuruses nagu üle kahe kuu montaaži- või seadistustöödele komandeeritule.

Missuguses suuruses makstakse päeva- ja korteriraha komandeerimistel Habarovski ja Primorje kraisse ning Kaug-Põhja piirkondadesse?

Habarovski ja Primorje kraisse ning Kaug-Põhja piirkondadesse komandeeritute isiklike kulude katteks makstakse päevaraha 4 protsenti kindlast kuutöötasust, kuid mitte üle 3 rubla 50 kopika iga komandeeringupäeva eest.

Töötaja kokkuleppel administratsiooniga on lubatav päevaraha normide alandamine, kuid mitte alla 50 protsendi komandeeringute puhul, mis on seotud pideva viibimisega ühes punktis üle ühe kuu, töö iseloomust tingitud süstemaatiliste komandeeringute puhul ja samuti komandeeringute puhul maakondadesse sama administratiivse rajooni piires.

Korteriraha komandeeringute puhul Jakutski linna, oblasti või krai keskustesse või krai, oblasti või ringkonna alluvusega linnadesse makstakse kokkuleppe kohaselt ettevõtte (asutuse) administratsiooni ja töötaja vahel, kuid mitte üle 60 protsendi päevaraha normist ja mitte alla 70 kopikat ööpäevas, teistesse Habarovski ja Primorje krai, Kaug-Põhja piirkondade ja nendega võrdsustatud paikkondade asustatud punktidesse mitte üle 40 protsendi päevaraha normist ja mitte alla 50 kopika ööpäevas.

Neid komandeerimistasu norme rakendatakse ka komandeeringute puhul Habarovski ja Primorje krai ja Kaug-Põhja piirkondade ning nendega võrdsustatud paikkondade piirides (148).

Missugust kompensatsiooni ja missuguses korras makstakse ametiühingukongresside ja -konverentside delegaatidele, samuti ametiühinguorganite revisjonikomisjoni liikmetele?

Ametiühingukongresside ja -konverentside delegaatidele, kes sõidavad kongressile ja konverentsile teise linna,

tasutakse tegelikud sõidukulud (edasi-tagasi) ja makstakse päevaraha teeloleku aja eest teenistuslike komandeeringute normide järgi. Kongressidel ja konverentsidel viibimise ajal toimub delegaatide toitlustamine ja majutamine ametiühinguorganite kulul.

Ametiühinguorganite revisjonikomisjoni liikmetele, kes teostavad revideerimist väljaspool oma alalist töökohta, tasutakse kulud (päeva-, sõidu- ja korteriraha) vastava ametiühingukomitee arvel teenistuslike komandeeringute normide järgi.

Ametiühingute keskkomiteede revisjonikomisjonide liikmed saavad nimetatud kompensatsioone vastavalt ametiühingu keskkomiteelt, kusjuures päeva- ja korteriraha makstakse neile antud ametiühingu keskkomitee presiidiumi liikme kuu-ametipalgast lähtudes (158).

Kuidas kompenseeritakse töötajale, kes viiakse ühest maakohast teise üle, ümberasumisega seotud kulud?

Töötajaile, kes asuvad seoses teisele alalisele tööle üleviimisega ühest asustatud punktist teise, kaugemal kui 25 km asuvasse punkti, makstakse kõigil juhtudel (välja arvatud omal soovil üleviimine) täies ulatuses järgmisi kompensatsioone:

töötaja ja tema perekonnaliikmete sõidukulud kõvaistmelise vaguni tariifi järgi ning pagasi veokulud kuni 240 kg töötaja enese ning kuni 80 kg iga ümberasuva perekonnaliikme kohta tegelike kulude ulatuses (mida kinnitavad vastavad veodokumendid);

päevaraha teeloleku aja eest 1/30 ulatuses ametipalgast (tariifi-palgamäärast) uue töökoha järgi, kuid mitte üle 1 rubla ööpäevas;

ühekordset toetust töötajale endale tema kuu-ametipalga (tariifi-palgamäära) ulatuses uue töökoha järgi ja iga ümberasuva perekonnaliikme peale töötaja enda toetuse veerandi ulatuses (49, 159).

Missugune on omal soovil üleviidava töötaja kulude tasumise kord?

Kui üleviimine teise maakohta toimub töötaja enda palvel ja mitte administratsiooni algatusel, siis võib nimetatud väljamakseid teha kas täies ulatuses või osaliselt,

aga mitte kohustuslikus korras, vaid kokkuleppel administratsiooni ja töötaja vahel.

Seejuures peab eespool toodud kokkulepe olema sõlmitud enne töötaja teise kohta asumist (49).

Ehitustehnik viidi tema nõusolekul tööle ühest linnast teise. Seoses ärasõiduga lahkus töölt tehniku naine. Temaga sõitsid kaasa peale naise veel kaks poega, keskkooli õpilased, naise ema ja alaealine õde. Missuguses suuruses saab ta ühekordset toetust seoses üleviimisega, kui tema palk uuel töökohal on 120 rubla kuus?

Perekonnaliikmete hulka, kelle pealt makstakse töötaja üleviimisel teise maakohta kompensatsiooni, kuuluvad üleviimise momendil tema ülalpidamisel olevad ja temaga koos elavad mees, naine, lapsed ja töötaja vanemad.

Ülaltoodud perekonnaliikmete loetelu, kelle pealt makstakse kompensatsiooni, on täielik. Kompensatsiooni ei või maksta üleviidava töötaja naise vanemate, tema alaealiste vendade ja õdede pealt, kuigi nad tegelikult elavad töötajaga koos ja on tema ülalpidamisel, samuti nende perekonnaliikmete pealt, kel on iseseisev teenistus.

Seoses ümberasumisega tuleb ehitustehnikule maksta ühekordset toetust tema enda pealt 120 rubla ulatuses ning naise ja kahe lapse pealt igaühe kohta 30 rubla, kokku 210 rubla (120+30+30+30).

Ühekordset toetust naise ema ja õe pealt vastavalt ülaltoodule ei maksta (49).

Millal makstakse kompensatsiooni seoses ümberasumisega?

Nimetatud kompensatsiooni makstakse töötaja enese pealt enne tema väljasõitu uuele töökohale, perekonnaliikmete pealt aga nende tegeliku ümberasumise ajaks ning ainult sel juhul, kui nad asuvad töötaja uude elukohta enne ühe aasta möödumist tema ümberasumise päevast arvates.

Kui töötajale väljamaksmisele kuuluva kompensatsiooni suurust pole võimalik ette täpselt kindlaks määrata, siis antakse talle enne ärasõitu endisest töökohast ülesõidukuludeks vajalikku avanssi. Töötaja perekonnaliikmete

peale antakse avanssi nende tegeliku ümberasumise ajaks.

Selle tähtaja möödumisel perekonnaliikmete pealt kompensatsiooni ei maksta, hoolimata hilinemise põhjustest (49).

Insener viidi üle teise asustatud punkti ettevõtte tehnikaosakonna ülema kohale. Kuu aega pärast tema ümberasumist viidi ta tema enda nõusolekul üle tehnoloogi kohale. Seoses sellega vähenes tema töötasu. Kuidas tuleb tasuda ümberasumise toetust tema perekonnaliikmetele, kui nad asuvad uude elukohta kaks kuud pärast seda?

Et perekonnaliikmete pealt makstakse kompensatsiooni nende tegeliku ümberasumise ajaks, siis tuleb ühekordse toetuse suurus igaühe kohta määrata sellest palgast, mida töötaja sellel ajal saab. Inseneri perekonnaliikmed asusid uude elukohta alles siis, kui ta juba töötas tehnoloogina. Arvestus tuleb niisiis teha selle ametikoha palgast lähtudes.

Ehitusinsener viidi üle uuele tööle teise linna 9 kuud pärast eelmist üleviimist, millega seoses temale tasuti kompensatsiooni. Kas võib ta saada kompensatsiooni uue üleviimise puhul?

Jah võib. Kompensatsiooni makstakse töötajale igal teise asustatud punkti üleviimisel, sõltumata sellest, mitu kuud on möödunud eelmisest üleviimisest (ka sel juhul, kui töötaja viiakse üle tööle teise asustatud punkti rohkem kui üks kord aasta jooksul).

Missuguses korras tasutakse ümberasumiskulud neile, kes asuvad tööle teises asustatud punktis?

Töötajaile, kes sõidavad tööle asumiseks teise asustatud punkti, kaugemale kui 25 kilomeetrit, maksab administratsioon: töötaja enese ja tema perekonnaliikmete sõiduraha, pagasi veokulu ja päevaraha teeloleku aja eest samade normide järgi nagu üleviimisel alalisele tööle teise maakohta.

Peale selle võib administratsioon kokkuleppel töötajaga maksta ka ühekordset toetust nii töötaja enese kui ka iga ümberasuva perekonnaliikme pealt. Selle toetuse suurus määratakse administratsiooni ja töötaja vahelisel kokkuleppel kuu-ametipalga (tariifi-palgamäära) piires uue töökoha järgi (49).

Missugust kompensatsiooni makstakse noortele spetsialistidele nende töölesuunamisel?

Noortele spetsialistidele, keda pärast kõrgema õppeasutuse või tehnikumi lõpetamist suunatakse tööle teise asustatud punkti, kaugemale kui 25 km, tasutakse nii töötaja enda kui ka tema perekonnaliikmete sõidukulud, pagasi veokulud ja päevaraha teeloleku aja eest samas suuruses kui teise asustatud punkti üleviidavaile töötajaile. Peale selle antakse ühekordset toetust töötaja enda pealt — poole kuu ametikohapalgast uue töökoha järgi ning üks kaheksandik sellest töötasust iga ümberasuva perekonnaliikme pealt.

Kompensatsiooni noortele spetsialistidele maksab välja õppeasutus, kuid nende ettevõtete ja asutuste arvel, kuhu nad suunatakse.

Kui noor spetsialist on kõrgema õppeasutuse või tehnikumi lõpetamisel õppeasutusega samasse asustatud punkti tööle jäetud, siis ei maksta talle nimetatud kompensatsiooni, sõltumata sellest, kus ta elas enne õppeasutusse astumist (49).

Missuguseid summasid saab noortööline, kes lõpetas tööstuskooli?

Noortele töölistele, kes pärast kutse-, raudtee- või vabrikukooli lõpetamist suunatakse tööle teise asustatud punkti, tasub ettevõte või ehitusorganisatsioon sõidukulud töökohta ja pagasiveokulud ning maksab teel oleku aja eest päevaraha 75 kopikat.

Perekondadega noortele töölistele, kes on suunatud tööle söe-, metallurgia-, nafta- või ehitusmaterjalide tööstuse ettevõtetesse või ehitustele, samuti mõnedesse teistesse ettevõtetesse, tasutakse noortöölise töö kohta ümberasunud perekonnaliikmete sõidu- ja pagasiveokulud (175).

Kas tasutakse üleviimiskulusid, kui asutakse ümber lähedase maa taha?

Üleviimisel, tööle võtmisel või suunamisel, mis on seotud ümberasumisega ühe ja sama asustatud punkti piires või asustatud punktist mitte üle 25 km kaugusele, tasutakse ainult töötaja enese ja tema perekonnaliikmete tegelikud sõidu- ja pagasi veokulud (49).

Missuguses suuruses tasutakse üleviidavale töötajale transpordikulud?

Üleviidavale töötajale tasutakse tema ja tema ülalpidamisel olevate ja temaga koos elavate perekonnaliikmete sõidukulud.

Raudteesõidu puhul tasutakse kõvaistmelise vaguni sõidupileti ja platskaardi hind. Kui sõit kestab üle ühe ööpäeva, siis võib administratsiooni ja töötaja kokkuleppel tasuda pehme vaguni piletihinna.

Veeteedel sõidu puhul tasutakse II klassi sõidupileti hind. Sõit maanteed mööda tasutakse antud maakohas kehtivate sõiduhindade järgi.

Kindlustusmaks reisipiletite pealt tasutakse nagu komandeeringute puhul töötajate enda poolt.

Teise maakohta ümberasumise kulusid ei tasuta, kui ettevõte või asutus andis üleviidava töötaja kasutada tasuta liiklusvahendi (auto- või hobutranspordi) või väljastas temale teenistusliku sõidupileti.

Pagasiveokulu tasutakse tegelike kulutuste järgi 240 kg piires töötaja enda ja 80 kg piires iga ümberasuva perekonnaliikme kohta.

Pagasiveokulud tasutakse tegelikult tehtud kulusid tõendavate dokumentide esitamisel (väikese kiirusega saadetud pagasi väljastamisel antav raudtee saateleht või pagasikviitungi ärakiri, mis on pagasit väljastava jaama poolt kinnitatud jne.).

Pagasiveokulusid ei tasuta, kui administratsioon andis selleks töötaja kasutada tasuta transpordivahendid (49).

Teisest linnast ületoodud trammi-trollibussi valitsuse tehnik kasutas oma pagasi veoks konteinerit. Missuguses korras ja suuruses tuleb temale tasuda pagasi veokulud?

Üleviidava töötaja pagasi veokulud tasutakse normide järgi, mis on kehtestatud NSV Liidu Kesktäitevkomitee ja Rahvakomissaride Nõukogu määrusega 23. novembrist 1931, s. o. 240 kg piires töötaja enda ja 80 kg piires iga ümberasuva perekonnaliikme kohta. See määrus puudutab ka neid juhtumeid, kus pagasit veetakse konteinerites. Tasutakse ainult kulud, mis langevad sellele pagasiosale, mis ei ületa kehtivaid norme. Ülejäänud kulud tasub töötaja ise.

Tööline sõlmis organiseeritud värbamise korras lepingu teises asustatud punktis asuvas ettevõttes töötamiseks. Kui suure summa on ta õigustatud kulude katteks saama?

Töölistele, kes on sõlminud organiseeritud värbamise korras lepingu teises maakohas töötamiseks vähemalt ühe aasta peale, makstakse välja järgmised summad:

Tasutakse töölise enda ja ta perekonnaliikmete sõidukulud, samuti tema pagasi veokulud 240 kg piires töölise enda ning 80 kg piires iga ümberasuva perekonnaliikme kohta.

Teelòleku aja eest (elukoha) rajoonikeskusest kuni ettevõtte või ehituse (jaama, sadama) asukohani makstakse töölistele päevaraha 1 rubla ööpäevas, Uraali, Siberi ja Kaug-Ida ettevõtteisse ja ehitustele suunatud töölistele aga 1 rubla 50 kopikat ööpäevas.

Vähemalt ühe aasta peale töölepingu sõlminutele makstakse ühekordset, tagastamisele mittekuuluvat toetust 15 rubla, Uraali või Siberi ettevõtetesse või ehitustele suunatud töölistele 30 rubla ja Kaug-Ida ettevõtetesse või ehitustele vähemalt kaheks aastaks suunatuile 60 rubla ulatuses.

Ühekordset toetust makstakse ainult neile töölistele, kes asuvad ühest asustatud punktist teise, mis asetseb vähemalt 25 km kaugusel endisest elukohast.

Töölepingu sõlmimisel kaheks aastaks ja pikemaks ajaks makstakse ühekordset toetust kahekordses ulatuses (vastavalt 30 ja 60 rubla).

Millal makstakse kompensatsiooni teise asustatud punkti ümberasujaile, kes on sõlminud töölepingu organiseeritud värbamise korras?

Ettevõtted ja ehitusorganisatsioonid maksavad töölistele ümberasumise ning organiseeritud värbamise osakondade kaudu töölepingu sõlmimisel 50 protsenti ühekordset, tagastamisele mittekuuluvat toetust, päevaraha teeloleku aja eest, ja tasuvad töölise enda ning temaga üheaegselt ümber asuvate perekonnaliikmete sõidu- ning pagasi veokulud.

Ülejäänud osa kompensatsioonist makstakse ettevõtete ja ehitusorganisatsioonide poolt töölise tööle saabumisel.

Kompensatsiooni makstakse naise (mehe), laste, samuti

töötaja enda vanemate pealt, kui nad on tema ülalpidamisel, elavad temaga koos ja asuvad uude elukohta hiljemalt ühe aasta jooksul töötaja enda ümberasumise päevast arvates.

Organiseeritud värbamise korras sõlmitud töölepingu tähtaeg on möödas. Tööline ei ole lepingut uuendanud ning sõidab endisesse elukohta tagasi. Kas on tal õigus nõuda tagasisõidu kulude katmist?

Neil juhtudel, kui lepingut ettenähtud tähtaja möödumisel administratsiooni või töölise poolt ei uuendata, tasutakse töölisele alalisse elukohta tagasisõidu hind. Seda ka neil juhtudel, kui administratsioon katkestab lepingu enne tähtaega, seoses sellega, et vajadus töölistele väheneb (162).

Missugust kompensatsiooni saavad töötajad, keda suunatakse tööle Kaug-Põhja rajoonidesse?

Töölistele ja teenistujatele, keda viiakse üle, suunatakse või kutsutakse tööle Kaug-Põhja piirkondadesse või nende piirkondadega võrdsustatud paikkondadesse meie maa teistest asustatud punktidest, makstakse tingimusel, et nad sõlmivad lepingu nendes piirkondades töötamiseks vähemalt viieks aastaks (Põhja-Jäämere saartel kaheks aastaks) peale soodustuste, mida neile antakse töö kestel nendes piirkondades, veel päevaraha ning ühekordset toetust töötaja ja ta perekonnaliikmete pealt kahekordses suuruses teise maakohta üleviidavate töötajate suhtes kehtivate normidega võrreldes.

Neil juhtudel, kui saabunud töötajate alaline elukoht asub töökohast vähem kui 1000 km kaugusel raudteed mööda sõites või vähem kui 500 km kaugusel teisi liiklusteid kasutades, makstakse ühekordset toetust ja päevaraha üldise korra kohaselt ühekordses ulatuses.

Töötaja ja tema perekonnaliikmete sõidukulud ja nende pagasi veokulud makstakse välja teise asustatud punkti alalisele tööle üleviidavate töötajate suhtes kehtivate normide järgi. Juhul kui töökohta ei saa sõita raudteel, veeteed või teisi transpordiliike kasutades, võib sõidu- ja pagasi veokulud tasuda õhutranspordi tariifi järgi töökohale lähemast raudteejaamast, mere- või jõesadamast, mis on antud ajal navigatsiooniks avatud.

Üleviimisel Kaug-Põhja piirkondade ja nendega võrdsustatud paikkondade piires makstakse kõiki kompensatsioone ühekordses ulatuses.

Ettevõtted, asutused ja organisatsioonid on kohustatud tasuma töötaja ja tema perekonnaliikmete tagasisõidukulud endisse elukohta ning tema pagasi veokulud, kui töötaja pärast töölepingu tähtaja möödumist ei ole seda uuendanud, samuti lepingu ennetähtaegsel katkestamisel ettevõtte, asutuse või organisatsiooni algatusel. Endastmõistetavalt võib neid summasid välja maksta ainult siis, kui ärasõit teise maakohta tegelikult aset leiab.

Samas korras otsustatakse see küsimus lepingu ennetähtaegsel katkestamisel ka töötaja algatusel, kui see toimub mõjuvatel põhjustel: haigestumise, invaliidistumise, vanaduspensionile mineku, kvalifikatsioonile või erialale mittevastavale või madalamapalgalisele tööle üleviimise (kui üleviimine pole seotud distsiplinaarkaristusega) või administratsiooni poolt lepingukohustuste täitmata jätmise tõttu.

Perekonnaliikmetele makstakse tagasisõidukulud töötaja mobiliseerimisel Nõukogude armeesse, sõjalaevastikku, NSV Liidu Ministrite Nõukogu juures asuva Julgeoleku Komitee ja liiduvabariikide siseministeeriumi organitesse, samuti nende ärasõidul haiguse või muudel mõjuvatel põhjustel, kui töötaja ise jääb tööle lepingu tähtaja lõpuni.

Tagasisõidukulud tasutakse töötaja perekonnaliikmeile ka töötaja surma puhul (146).

Töötaja saabus Kaug-Põhja piirkonda omal algatusel ning asus siin tööle. Missugust kompensatsiooni on tal õigus saada, kui tema juurde sõidab ta perekond?

Isikutele, kes saabuvad Kaug-Põhja piirkondadesse ja nende piirkondadega võrdsustatud paikkondadesse omal algatusel, ning kes on sõlminud tähtajalise töölepingu neis piirkondades töötamiseks, kõrgema normi järgi sõiduraha, ühekordset toetust ega päevaraha ei maksta. Perekonnaliikmete saabumisel töötaja töökohta makstakse nende sõiduraha, pagasi veokulud ning ühekordset toetust perekonnaliikmete pealt normide järgi, mis on kehtestatud neisse piirkondadesse üleviidavate, suunatavate või tööle kutsutute kohta tingimusel, et leping sõlmitakse vähemalt viieks aastaks (146).

Osa ehitus-remondikontori puuseppi töötab administratsiooni loal oma tööriistadega. Missugust tasu on neil sellega seoses õigus saada?

Administratsioonil lasub kohustus varustada töölisi ja teenistujaid tööks vajalike tööriistade ja seadistega.

Töötajale kuuluva tööriista ettevõtte vajadusteks kasutamist esineb praegu väga harva, peamiselt ehitustöödel, samuti asutustes ja ettevõtetes, kes kasutavad instrumentaliste — üksikesinejaid ja orkestrante.

Neil juhtudel, kui töötajale kuuluvaid tööriistu ja seadiseid kasutatakse ettevõtte huvides, on administratsioon kohustatud maksma töötajale kompensatsiooni tööriista kulumise eest (amortisatsiooni).

Kompensatsiooni suurus määratakse protsentides antud tööriista hinnast kooskõlas tööriista normaalse kulumise ajaga. Tööriista hind ja kompensatsiooni suurus määratakse kindlaks ettevõtte administratsiooni ja töötaja omavahelisel kokkuleppel, arvestades antud tööriista riiklikku või kooperatiivset hinda.

Tööriista rikkumisel või purunemisel tasutakse töölisele tööriista parandamise tegelikud kulud või tööriista riiklik või kooperatiivne hind.

Tasu tööriista kasutamise eest makstakse töölisele välja koos töötasuga.

Kõik vaidlused tööriistade kulumise kompenseerimise küsimuses lahendatakse töötülide komisjoni poolt.

Töölisele kuuluva ning ettevõtte vajadusteks kasutatava tööriista hinna täielikul väljamaksmisel ei lähe tööriist ettevõtte omandusse (160).

Kuhu peab pöörduma töötaja, kui tal tekib töötüli administratsiooniga?

Kõik töötülid vaadatakse eelkõige läbi töötülide komisjonis vahetult ettevõttes või asutuses.

Kui käitis-(kohaliku) komitee ja administratsiooni esindajate vahel kokkulepet ei saavutata või ei rahulda töötajat komisjoni poolt vastuvõetud otsus, võib ta pöörduda käitis-(kohaliku) komitee poole.

Kui töötaja ei ole nõus ka käitis- (kohaliku) komitee otsusega, võib ta taotleda töötüli läbivaatamist rahvakohtus 10 päeva kestel ametiühingukomitee otsusest väljavõtte või otsuse kättesaamise momendist arvates (177).

Kuidas moodustatakse töötülide komisjonid?

Töötülide komisjonid moodustatakse ametiühingu käitis-(kohaliku) komitee ja ettevõtte, asutuse või organisatsiooni alalistest esindajatest võrdsel arvul.

Mõlema poole esindajate arv määratakse kindlaks ametiühingu käitis- (kohaliku) komitee ja administratsiooni omavahelisel kokkuleppel.

Tsehhides ja teistes ettevõtete tootmisjaoskondades, kus on olemas ametiühingu tsehhikomiteed, võib organiseerida töötülide tsehhikomisjonid.

Niisuguste komisjonide organiseerimise küsimus otsustatakse ettevõtte ametiühinguorganisatsiooni ja administratsiooni omavahelisel kokkuleppel (177).

Kes määrab esindajaid töötülide komisjonidesse?

Ametiühingu esindajad töötülide komisjonidesse määratakse ametiühingu käitis- (kohaliku) komitee otsusega (tsehhikomisjonidesse tsehhikomitee otsusega) ametiühingukomitee liikmete hulgast, administratsiooni esindajad aga ettevõtte, asutuse või organisatsiooni (tsehhi) juhataja käskkirjaga.

Käitis- (kohalikud) komiteed peavad määrama komisjonidesse oma esindajatena komitee liikmeid, kel on ametiühingutöö kogemusi, kes tunnevad tööseadusandlust ja töötasu küsimusi ning omavad tööliste ja teenistujate hulgas autoriteeti, keda usaldatakse ja austatakse.

Administratsiooni esindajana võib komisjoni koosseisu kuuluda ettevõtte, asutuse või organisatsiooni (tsehhi) juhataja, ametiühinguorganisatsiooni esindajana aga käitis- (kohaliku) (tsehhi) komitee esimees (177).

Töötülide komisjoni koosseisu on määratud kolm esindajat käitiskomitee ja kolm esindajat administratsiooni poolt. Kas peavad nad kõik tingimata igast komisjoni istungist osa võtma?

Mõlema poole esindajate arv töötülide komisjonis määratakse kindlaks ametiühingu käitis-, kohaliku või tsehhikomitee ja administratsiooni omavahelisel kokkuleppel. Nad võivad kokku leppida mõlemalt poolt ühe, kahe, kolme või rohkema esindaja määramise kohta komisjoni koosseisu. Pole aga sugugi kohustuslik, et kõigist töötülide komisjoni istungitest võtaksid üheaegselt osa kõik seltsimehed, kes on määratud ühe või teise poole esindajaks. Kohustuslik on ainult see, et igal istungil oleks võrdne arv nii ettevõtte ametiühingu käitis-, kohaliku või tsehhikomitee kui ka administratsiooni esindajaid (177).

Kui pikaks ajaks määratakse administratsiooni ja ametiühingukomitee esindajad töötülide komisjoni?

Käitis-, kohaliku ja tsehhikomitee ning samuti administratsiooni esindajad määratakse töötülide komisjoni koosseisu vastava ametiühingu komitee volituste ajaks. NSV Liidu ametiühingute põhikirjas on ette nähtud, et ametiühingu käitis-, kohalik ja tsehhikomitee valitakse üheks aastaks. Nii määratakse ka ametiühingu käitis-, kohaliku ja tsehhikomitee esindajad, samuti nagu administratsiooni esindajad komisjoni üheks aastaks (177).

Kas võib määrata poolte esindajaid töötülide komisjoni igale üksikule istungile?

Määrata esindajaid igale üksikule istungile või mitmele istungile oleks väär. Ei või piirata poolte esindajate volitusi töötülide komisjonis lühema tähtajaga kui käitis-, kohaliku või tsehhikomitee volituste tähtaeg.

Vajaduse korral aga võivad nii ametiühingu komitee kui ka administratsioon oma esindajaid enne volituste tähtaja lõppemist tagasi kutsuda ning neid teistega asendada.

Kuidas toimub töötülide läbivaatamine organisatsioonides, kus ei ole ametiühingu allkomiteesid?

Väikestes ettevõtetes, asutustes ja organisatsioonides, kus ametiühinguliikmeid on alla 25 inimese, ei valita käitis- ega kohalikke komiteesid. Ametiühingutööd teeb siin ametiühinguorganisaator. Niisugustes ettevõtetes moodustatakse töötülide läbivaatamiseks komisjon, mille koosseisu kuuluvad ametiühinguorganisaator ja ettevõtte, asutuse või organisatsiooni juhataja.

Kui aga ettevõttes, asutuses või organisatsioonis ei ole ei käitis- ega kohalikku komiteed ega ametiühinguorganisaatorit, siis vaadatakse töötülid töötaja ja administratsiooni vahel läbi vahetult kohtulikus korras. Nii vaadatakse läbi tööliste ja teenistujate töötülid mõnedes Nõukogude armee sõjaväeosades, kodutöötajate töötülid, töölepingute alusel kolhoosides töötavate isikute töötülid jne. (177).

Käitiskomitee tehnilisel sekretär-masinakirjutajal tekkis töötüli keskmise töötasu suuruse pärast doonorifunktsioonide täitmise aja eest. Kus võib seda tüli lahendada?

Antud juhul on käitiskomitee, mille koosseisu kuulub ka sekretär-masinakirjutaja, temale ühtlasi administratsiooniks. Käitis- ja kohaliku komitee esindajad ei või töötülide komisjonis esineda üheaegselt nii administratsiooni kui ka ametiühinguorganisatsiooni nimel. Sellepärast arutatakse nende isikute töötülisid, kes teevad töölepingu alusel tööd käitis- või kohalikule komiteele, vahetult rahvakohtus. Et lahendada oma töötüli, peab sekretär-masinakirjutaja pöörduma kohtusse (177).

Töötülide komisjonis, mis koosneb ametiühinguorganisaatorist ja organisatsiooni juhatajast, ei saavutatud kokkulepet. Kuhu peab nüüd asjasthuvitatud töötaja pöörduma?

Kui töötülide komisjonis, mis koosneb ametiühinguorganisaatorist ja ettevõtte, asutuse või organisatsiooni juhatajast, ei saavutata poolte kokkulepet või töötaja ei ole komisjoni otsusega nõus, võib asjasthuvitatud töötaja

avaldusega töötüli lahendamiseks rahvakohtusse pöörduda.

Missugused töötülid ei kuulu töötülide komisjonides läbivaatamisele?

Töötülide komisjonid ei või läbi vaadata töötülisid järgnevates küsimustes:

a) nende töötajate töölt vallandamine, ametikohale ennistamine, teisele tööle üleviimine ja nendele distsiplinaarkaristuse määramine, kelle ametikoht esineb töötülide läbivaatamise korra põhimääruse lisas toodud loetelus;

b) distsiplinaarkaristuse määramine isikuile, kelle suhtes kehtib distsiplinaarmäärustik;

c) ametipalkade ja tariifi-palgamäärade kindlaksmääramine;

d) koosseisude muutmine;

e) tööstaaži arvestamine riikliku sotsiaalkindlustuse toetuste ja pensionide määramiseks, nende toetuste ja pensionide suurus, tööstaaži arvestamine kehtivas seadusandluses ettenähtud soodustuste ja eeliste võimaldamiseks;

f) elamispinna võimaldamine ja jaotamine, samuti töötajate elutarbeliste vajaduste rahuldamine (177).

Töötaja vallandati ametiühingu nõudmisel. Kas võib ta esitada vallandamise kohta kaebuse töötülide komisjonile?

Töötülide läbivaatamise korra põhimääruse järgi vaadatakse komisjonides läbi tülid administratsiooni ja töötajate vahel, kes ei ole nõus administratsiooni tegevusega. Neil juhtudel aga, kui kõne all on vallandamine ametiühingu nõudmisel (niisugune õigus on antud mitte alla rajoonilise tähtsusega ametiühinguorganisatsioonile), tekib tüli kas ametiühinguorganisatsiooni ja administratsiooni või ametiühinguorganisatsiooni ja töötaja vahel. Nii vaieldakse mitte administratsiooni, vaid ametiühinguorganisatsiooni tegevuse vastu. Seepärast ei või niisugust tüli lahendada töötülide komisjonis.

Ametiühinguorganisatsiooni poolt esitatud töötaja vallandamise nõudmise peale võib administratsioon või asjast huvitatud töötaja edasi kaevata kõrgemalseisvale ametiühinguorganile, kelle otsus on lõplik. Asja läbivaatamiseks andmine kõrgemalseisvale ametiühinguorganile

peatab vallandamise kuni selle organi poolt otsuse vastuvõtmiseni (178).

Missuguste töötajate töötülid vallandamise küsimustes ei kuulu läbivaatamisele töötülide komisjonides, käitis- või kohalikes komiteedes ega rahvakohtus?

Töötülide komisjonides, käitis- ja kohalikus komitees ning kohtus ei või lahendada nende töötajate töötülisid vallandamise (sealhulgas vallandamise põhjuste formuleerimise muudatuste kohta), teisele tööle üleviimise ja distsiplinaarkaristuse määramise küsimustes, kelle ametikoht esineb töötülide läbivaatamise korra põhimääruse lisas toodud loetelus. Sellesse loetellu on võetud:

1) ettevõtete, asutuste, organisatsioonide, ehitusvalitsuste ja majandite juhatajad, nende asetäitjad ja abid; kaupluste, ühiskondlike toitlustamise ettevõtete, elukondliku teenindamise ettevõtete, baaside ja ladude juhatajad (direktorid) ja nende asetäitjad (välja arvatud nende kaupluste, ühiskondliku toitlustamise ettevõtete ja ladude juhatajad, kelle alluvuses pole teisi töötajaid);

2) peainsenerid, peaarstid, pearaamatupidajad (vanemraamatupidajad, kus ei ole pearaamatupidajaid) ja nende asetäitjad; peakonstruktorid, peamehaanikud, peaelektrikud ja teised peaspetsialistid;

3) tsehhide (tsehhi õigustes laboratooriumide ja töökodade) ülemad; vanemmeistrid ja meistrid, ehitusplatside ülemad ja vanemtöödejuhatajad; osakondade ülemad (juhatajad) ettevõtetes; tootmisosakondade ja ametkondade ülemad; metsaülemad metsamajandites;

4) valitsuste, osakondade ja teiste analoogiliste alljaotuste juhatajad ministeeriumides, keskasutustes ning liidulise, vabariikliku, krai ja oblasti tähtsusega asutustes, nende asetäitjad, rajoonide ja linnade töörahva saadikute nõukogu täitevkomitee osakondade juhatajad;

5) peatoimetajad ja nende asetäitjad, toimetuste vastutavad sekretärid;

6) kõrgemate õppeasutuste professorid ja pedagoogiline personal ning teaduslike uurimisasutuste töötajad, kelle ametikoht täidetakse konkursi korras;

7) prokurörid, abiprokurörid, vanemuurijad, uurijad;

8) valitud töötajad, kes on palgalisel ametikohal neid valinud organisatsioonis;

9) ametiühinguorganite instruktorid, inspektorid ja osakondade juhatajad;

10) ansamblite, orkestrite, kooride, filharmooniate ja teiste kontsertorganisatsioonide artistid ja teised loomingulised töötajad, kelle ametikoht täidetakse konkursi korras.

Nende töötajate töötülid töölt vallandamise, ametisse ennistamise, teisele tööle üleviimise ja neile distsiplinaarkaristuse määramise küsimustes lahendatakse alluvuse korras kõrgemalseisva organi poolt. Kõigi teiste küsimuste osas võivad nimetatud töötajad pöörduda töötülide komisjoni poole harilikus korras (177).

Individuaalõmbluse meister pole nõus üleviimisega ühest ateljee tsehhist teise. Missuguses korras võib ta administratsiooni tegevuse peale kaebuse esitada?

Töötajate kategooriate loetelus, kelle töötülid töölt vallandamise, ametisse ennistamise, teisele tööle üleviimise ja distsiplinaarkaristuse määramise küsimustes ei kuulu lahendamisele töötülide komisjonides, vaid lahendatakse alluvuse korras kõrgemalseisvate organite poolt, esinevad ka vanemmeistrid ja meistrid. Siin on mõeldud meistreid, kes on tootmise komandörideks ja kelle alluvuses on töölised. Meistri-rätsepa töötüli teisele tööle üleviimise kohta tuleb läbi vaadata harilikus korras, s. o. kõigepealt töötülide komisjonis (177).

Noortöölisel, kes ei ole jõudnud veel ametiühinguliikmeks astuda, tekkis töötüli administratsiooniga puhkepäeva eest kompensatsiooni saamise küsimuses. Kus tuleb seda töötüli lahendada?

Nende tööliste ja teenistujate töötülid, kes ei ole ametiühinguliikmed, lahendatakse üldises korras: töötülide komisjonis, käitis- või kohalikus komitees või rahvakohtus.

Poolide mahavõtja on sunnitud oma töötüli administratsiooniga lahendama töötülide komisjonis. Kellele peab ta avalduse andma?

Töötülide komisjonile saabuvaid avaldusi võtab vastu käitis- või kohalik komitee (177).

Autojuht andis avalduse töötülide komisjonile. Käitiskomitee liige, kes avalduse vastu võttis, tegi kindlaks, et tööline pole oma pretensiooniga administratsiooni poole pöördunud. Missugune on töötaja avalduse edaspidine saatus?

Töötüli ei võeta komisjonis arutusele, kui tööline ei ole taotlenud lahkheli reguleerimist ettevõtte, asutuse või organisatsiooni administratsiooniga vahetute läbirääkimiste teel. Nii peab töötaja enne, kui annab avalduse töötülide komisjonile, teatama oma nõudmisest ametiisikule, kellest sõltub antud küsimuse otsustamine. Kui pöördumine kas või ainult ühe administratiivtöötaja poole, kellel on õigus küsimust otsustada, ei ole andnud tulemusi, on töölisel õigus anda avaldus töötülide komisjonile.

Avalduse vastuvõtnud käitiskomitee liige selgitab avalduse andja või administratsiooni kaudu, kas töötaja on administratsiooni poole pöördunud ja missugused on tulemused. Tuleb silmas pidada, et töötaja ei ole seejuures kohustatud esitama administratsiooni kirjalikku keeldumist.

Kui selgub, et töötaja ei ole oma pretensiooniga administratsiooni poole pöördunud, selgitab avalduse vastuvõtja avaldajale vajadust eelnevalt administratsiooni poole pöörduda (177).

Kui kiiresti tuleb töötülide komisjonides ja käitis- ning kohalikes komiteedes töötülid läbi vaadata?

Töötülide lahendamiseks on määratud kindel tähtaeg. Töötülide komisjonid on kohustatud need läbi vaatama viie päeva jooksul, arvates avalduse saabumise päevast.

Käitis- ja kohalikes komiteedes vaadatakse töötülide küsimustes antud avaldused ja kaebused läbi komitee koosolekul seitsme päeva jooksul (177).

Kas on kindlaks määratud mingisugune piirtähtaeg töötülide komisjoni poole pöördumiseks?

Selleks et pöörduda töötülide komisjoni poole palvega lahendada lahkhelid administratsiooniga, ei ole tähtaega määratud.

Komisjonil on õigus, kui ta on läbi arutanud töötüli rahaliste nõudmiste suhtes, võtta vastu otsus töötajale kuuluvate summade väljamaksmise kohta avalduse esita-

misele eelnenud aja eest, kuid mitte rohkem kui kolme kuu eest, kasutamata puhkuse kompensatsiooni küsimuses kuni kahe viimase tööaasta eest, Kaug-Põhja rajoonides ja kaugetes maakohtades aga kuni kolme viimase aasta eest (177).

Treial viidi mehaanikatsehhist üle peamehaaniku osakonda. Treial polnud selle üleviimisega nõus ja andis tsehhi töötülide komisjonile avalduse. Komisjon aga keeldus seda töötüli läbi vaatamast. On see õige?

Komisjon toimis õigesti. Töötülisid üleviimise küsimustes väljapoole antud tsehhi, samuti nagu töötülisid seoses vallandamisega koosseisude koondamise tõttu ei arutata tsehhikomisjonides. Neil juhtudel tuleb pöörduda vahetult ületehaselise komisjoni poole (177).

Töötülide komisjonile avalduse esitanud töötaja ei ilmunud komisjoni istungile. Kas võib tema avaldust läbi vaadata?

Töötülide komisjon vaatab kõik töötülid läbi avalduse esitanud töötaja juuresolekul. Töötüli läbivaatamine tagaselja on lubatud ainult sel juhul, kui on olemas töötaja kirjalik avaldus, milles ta palub töötüli tema äraolekul lahendada.

Kui avalduse esitanud töötaja ei ilmu komisjoni istungile ning kui puudub tema kirjalik palve küsimuse tagaselja arutamise kohta, lükatakse avalduse läbivaatamine edasi komisjoni järgmise istungini (177).

Töötaja, kes andis avalduse töötülide komisjonile, ei ilmunud kahel korral komisjoni istungile. Mida peab komisjon tema avaldusega tegema?

Kui avalduse esitanud töötaja ei ilmu ka teistkordselt mõjuva põhjuseta töötülide komisjoni istungile, võib töötülide komisjon vastu võtta otsuse antud avaldust mitte arutada. See on komisjoni õigus, kuid see ei tähenda, et komisjon on kohustatud niisugustel juhtudel avaldust mitte arutama. Kui komisjon peab vajalikuks, võib ta avalduse läbivaatamise teistkordselt edasi lükata ja kutsuda mitteilmunud töölise või teenistuja järgmisele istungile.

Kui aga asjasthuvitatud töötaja jäi teistkordselt ilmumata mõjuvatel põhjustel, siis lükkab komisjon töötüli

läbivaatamise edasi nii kauaks, kuni on kõrvaldatud põhjused, mis takistavad töötajat komisjoni istungile ilmumast (177).

Töötülide komisjoni istungil võeti arutuselt maha sulatusahju töölise avaldus, sest ta polnud korduvalt mõjuva põhjuseta istungile ilmunud. Kas võib ta uuesti komisjoni poole pöörduda palvega arutada sama pretensiooni?

See asjaolu, et sulatusahju töölise avaldus on töötülide komisjoni arutuselt maha võetud tema teistkordse mõjuva põhjuseta istungile ilmumata jätmise pärast, ei võta temalt õigust anda uuesti avaldus samale komisjonile. Ainult sel juhul loetakse komisjoni pöördumise ajaks see päev, millal ta esitas avalduse teistkordselt (177).

Oma nõudmiste kinnitamiseks palub töötaja kutsuda töötülide komisjoni istungile tunnistajaid. Kas on tunnistajate osavõtt komisjoni istungitest lubatud?

Tunnistajate osavõtt töötülide komisjoni istungitest on lubatud. Kui komisjon peab vajalikuks, on tal õigus kutsuda oma istungitele tunnistajaid. Peale selle on tal õigus teha sellele või teisele isikule ülesandeks läbi viia tehnilist ja raamatupidamiskontrolli ja nõuda administratsioonilt vajalike dokumentide ja arvestuste esitamist (177).

Millal tuleb töötülide komisjoni istungeid kokku kutsuda?

Et töötülide komisjoni tööst osavõtjad võiksid istungil viibida, tuleb komisjoni istungid määrata tööst vabale ajale.

Ettevõtetes, asutustes ja organisatsioonides, mis töötavad kahes või kolmes vahetuses, määratakse komisjoni istungid niisugusele ajale, et asjasthuvitatud töötajad ning samuti tunnistajad saaksid istungitest osa võtta väljaspool oma tööaega (177).

Kas võivad töötülide komisjoni istungitel viibida need töölised ja teenistujad, kes ei võta osa istungi tööst?

Töötülide komisjoni koosolekul on lubatud pealtkuulajatena viibida töölistel ja teenistujatel, kes on asja arutamisest huvitatud (177).

Ametiühingu esindajana võtab töötülide komisjoni istungist osa montaažijaoskonna meister. Montaažilukksepp, kelle töötüli on arutamisel, peab meistrit üheks süüdlaseks töötüli tekkimises. Mida tuleb lukksepal sel juhul ette võtta?

Kui asjasthuvitatud töötaja loeb mõne töötülide komisjoni liikme osavõttu oma avalduse arutamisest vastuvõetamatuks, on tal õigus komisjoni istungi alguses esitada taandamistaotlus selle komisjoniliikme suhtes. Niisugune taandamistaotlus peab tingimata motiveeritud olema. Nii võib lukksepp-monteerija esitada taandamistaotluse meistri osavõtu vastu sellest istungist.

Taandamistaotluse rahuldamise küsimus otsustatakse administratsiooni esindaja suhtes ettevõtte, asutuse, organisatsiooni või tsehhi juhataja poolt; ametiühingu esindaja suhtes käitis-, kohaliku või tsehhikomitee poolt. Kui taandamistaotlus tunnistatakse põhjendatuks, asendatakse taandatav teise komisjoni koosseisu määratud esindajaga (177).

Töötülide komisjoni istungist võttis osa kaks esindajat ametiühingu ja kaks administratsiooni poolt. Naispuurija avalduse arutamisel, milles ta taotles temale keskmise töötasu säilitamist kergema töö täitmise ajaks, läksid administratsiooni esindajate arvamused lahku. Üks neist toetas ametiühingu esindajate seisukohta, kes pidasid õigeks maksta töötajale lisa kuni keskmise töötasuni, teine aga arvas, et niisugust lisa ei või maksta. Kuidas toimida niisugusel juhul?

Töötülide komisjoni otsus võetakse vastu ainult poolte kokkuleppel. Seda ei saa vastu võtta häälteenamusega (kolm ühe vastu), sest niisugune hääletamine rikuks poolte võrdsust. Kui ühe poole esindajail pole ühtset arvamust, siis võib soovitada lükata küsimuse otsustamine edasi, et administratsiooni (või käitis- või kohaliku komitee) esindajatel oleks võimalik jõuda ühisele arvamusele. Et ühist arvamust saavutada, tuleb administratsiooni esindajail nõu pidada ettevõtte juhatajaga. Kui aga ühtne arvamus puudub ametiühingu esindajail, on neil tarvis nõu pidada käitis- või kohaliku komiteega.

Samal eesmärgil asendatakse mõnikord mõned poolte esindajaist komisjonis teiste seltsimeestega nende hulgast, kes on määratud esindajaks töötülide komisjoni.

Kes ja kuidas koostab töötülide komisjoni istungi protokolli?

Komisjoni iga istungi kohta koostatakse tingimata protokoll ettenähtud vormi kohaselt. Selle koostab antud istungi sekretär, mitte mingil juhul aga töötaja, kelle peale ettevõtte, asutuse või organisatsiooni administratsioon on pannud töötülide komisjoni tehnilise teenindamise.

Protokolli märgitakse ettevõtte, asutuse või organisatsiooni (kui istungit peab tsehhikomisjon, siis ka tsehhi) nimetus, istungi kuupäev ja töötüli arutavate komisjoniliikmete perekonnanimed. Tuuakse ära komisjoni poole pöördunud töötaja avalduse lühike sisu, avalduse esitamise kuupäev ning avaldajale istungipäevast teatamise kuupäev. Edasi märgitakse, kas istungist võtsid osa avaldaja ja tunnistajad. Protokolli märgitakse samuti, kas asjasthuvitatud töötaja tegi mõne komisjoniliikme suhtes taandamistaotluse ja kui ta seda tegi, siis missugused on taandamistaotluse läbivaatamise tulemused. Protokolli kantakse ka tunnistajate seletused.

Edasi kantakse protokolli motiveeritud ettepanekud sisulistes vaidlustes administratsiooni ja ametiühingu esindajate vahel ning komisjoni otsus. Komisjoni otsused peavad olema motiveeritud ning tuginema kehtivale tööseadusandlusele, kollektiivlepingule, töölepingule ja töösisekorra eeskirjadele ning kehtivaile instruktsioonidele ja põhimäärustele.

Kui pooled ei ole kokkulepet saavutanud, kantakse komisjoni istungi protokolli mõlema poole ettepanekud ja märgitakse, et kokkulepet ei saavutatud.

Komisjoni istungi esimees ja sekretär kirjutavad protokollile alla istungil (177).

Kuidas teatatakse ettevõtte kollektiivile toimunud töötülide komisjoni istungist?

Ettevõtte, asutuse (organisatsiooni) või tsehhi töölistele ja teenistujaile teadmiseks pannakse töötülide komisjoni istungite protokollid välja nähtavale kohale (177).

Kas võib töötüli lahendamiseks pöörduda kohaliku komitee poole, kui seda küsimust ei ole töötülide komisjonis arutatud?

Ei või. Käitis- ja kohalikud komiteed vaatavad töötüli lahendamist taotleva avalduse läbi siis, kui selle suhtes ei

ole ületehaselises komisjonis kokkulepet saavutatud, või siis vast ületehaselise töötülide komisjoni otsuse peale.

Käitiskomiteel ei ole õigust võtta läbivaatamisele neid töötülisid, mida töötülide komisjonis ei ole arutatud (177).

Missugune on edasikaebamise kord tsehhi töötülide komisjonide otsuste peale?

Kui töötaja ei ole nõus tsehhi töötülide komisjoni otsusega, võib ta kümne päeva jooksul, arvates komisjoni istungi protokollist väljavõtte kättesaamise päevast, edasi kaevata üldtehaselisele komisjonile.

Kui tsehhikomitee ja administratsiooni esindajad ei saavutanud kokkulepet, võib asjasthuvitatud töötaja avalduse alusel anda töötüli läbivaatamise sama tähtaja jooksul üle ületehaselisele komisjonile. Kui ka ületehaselises komisjonis ei jõuta töötüli suhtes kokkuleppele, on töötajal õigus pöörduda kümne päeva jooksul avaldusega käitis- või kohaliku komitee poole (177).

Töötülide komisjon võttis vastu otsuse, millega ettevõtte direktor ei nõustu. Kas võib ta selle otsuse peale edasi kaevata?

Ei või. Administratsioonile ei ole antud õigust töötülide komisjoni otsuste peale edasi kaevata. Kui administratsioon ei ole nõus käitis- või kohaliku komitee otsusega ning arvab, et see on vastuolus kehtiva seadusandlusega, võib ta kümne päeva jooksul pöörduda rahvakohtu poole (177).

Kuidas lahendatakse töötülid ametiühingu komitees?

Käitis- või kohalik komitee omab õigust töötülide komisjoni otsuse peale esitatud kaebuse läbivaatamisel jätta see jõusse või tühistada see ning vastu võtta otsus töötüli sisuliseks lahendamiseks.

Käitis- või kohalik komitee on kohustatud töötüli lahendamisel, mille suhtes ületehaselises komisjonis ei saavutatud kokkulepet, tutvuma kõigi materjalidega läbivaadatavas küsimuses, ära kuulama asjasthuvitatud töötaja seletuse ning samuti ettevõtte, asutuse või organisatsiooni ettepaneku. Alles pärast seda võtab käitis- või kohalik komitee vastu otsuse töötüli sisuliseks lahendamiseks.

Käitis- ja kohalike komiteede poolt töötülide küsimustes vastuvõetud otsused peavad olema motiveeritud ning põhinema kehtival tööseadusandlusel, kollektiivlepingul ja

töösisekorra eeskirjadel, samuti kehtivatel instruktsioonidel ja põhimäärustel.

Kui käitis- või kohaliku komitee otsus töötülide kohta puudutab rahalisi nõudmisi, peab otsuses olema märgitud täpne summa, mis töölisele tuleb välja maksta.

Käitis- ja kohalike komiteede otsused töötülide kohta võetakse vastu lihtsa häälteenamusega (177).

Tehase töötülide komisjon tunnistas elektrilukksepa üleviimise elektritsehhist peamehaaniku osakonda õigeks. Töötaja ei nõustunud selle otsusega ning pöördus kaebusega käitiskomitee poole. Käitiskomitee istungile, kus kaebus pidi arutusele tulema, ilmus üheteistkümnest komitee liikmest ainult viis. Kas võib käitiskomitee niisuguses koosseisus vastu võtta otsuse töötüli küsimuses?

Ei või. Niisugusel otsusel ei ole juriidilist jõudu. Käitis- ja kohalike komiteede koosolekud on otsustamisvõimelised sel juhul, kui neist võtab osa vähemalt kaks kolmandikku kogu komitee koosseisust.

Otsust töötüli kohta, mis on vastu võetud ilma vajaliku kvoorumita, loetakse kehtetuks. Töötüli tuleb läbi vaadata ametiühingukomitee seaduslikus koosseisus.

Administratsioon ei ole nõus ametiühingukomitee otsusega. Kuhu võib ta selle otsuse peale edasi kaevata?

Ettevõtte, asutuse ja organisatsiooni administratsioon võib töötüli lahendamise küsimuses pöörduda rahvakohtu poole ainult sel juhul, kui ta arvab, et ametiühingu käitis- või kohaliku komitee poolt töötüli küsimuses vastuvõetud otsus on vastuolus kehtiva seadusandlusega. Rahvakohtusse võib asja anda kümne päeva jooksul, arvates käitis- või kohaliku komitee otsuse saamise kuupäevast (177).

Missuguse aja jooksul tuleb täita töötülide komisjoni ja ametiühingu komiteede otsuseid töötülide küsimustes?

Töötülide komisjoni ja käitis- või kohaliku komitee otsuste täitmise tähtaja võib ära näidata otsuses endas. Kui seda tähtaega otsuses ei ole näidatud, siis kuuluvad otsused ettevõtte, asutuse või organisatsiooni administratsiooni poolt täitmisele kümne päeva jooksul (177).

Töötülide komisjonis sisuliselt läbivaadatud töötüli kohta võeti vastu kooskõlastatud otsus, mis rahuldas töötaja taotluse. Otsuse täitmise tähtaja suhtes ei saavutatud aga kokkulepet: ametiühingu esindaja nõudis viivitamatut täitmist, administratsiooni esindaja aga pani ette määrata teine tähtaeg. Millal tuleb niisugust otsust täita?

Et töötülide komisjoni otsuse täitmise tähtaja suhtes kokkulepet ei saavutatud, peab administratsioon selle otsuse täitma kümne päeva jooksul.

Kuhu peab pöörduma töötaja, kui administratsioon ei täida töötülide komisjoni otsust?

Kui administratsioon ei täida töötülide komisjoni või käitis- või kohaliku komitee otsust, tuleb töötajal pöörduda käitis- (kohaliku) komitee poole, kes annab temale tõendi, millel on täitelehe jõud.

Tõendit ei anta välja, kui töötaja või administratsioon on pöördunud töötüli lahendamiseks ettenähtud tähtajal rahvakohtusse.

Tõendi saamist võib töötaja taotleda kuu aja jooksul, arvates töötülide komisjoni istungi protokollist väljavõtte või käitis- või kohaliku komitee otsuse kättesaamise päevast.

Selle hiljemalt kolme kuu jooksul kohtutäiturile esitatud tõendi alusel viib viimane sundkorras täide töötülide komisjoni või käitis- või kohaliku komitee otsuse (177).

Töötülide komisjonis, mille koosseisu kuulusid ametiühinguorganisaator ja asutuse juhataja, saavutati kokkulepe töötajale teatava summa väljamaksmise kohta. Möödus kümme päeva, kuid ettevõtte juhataja ei ole seda otsust veel täitnud. Kuidas saavutada selle otsuse täitmist?

Tõendi töötülide komisjoni otsuse sundkorras täitmiseks, kui komisjoni koosseisu kuulusid ametiühinguorganisaator ja ettevõtte, asutuse või organisatsiooni juhataja (ettevõttes või asutuses ei ole käitis- ega kohalikku komiteed), annab kõrgemalseisev ametiühinguorgan . (VNFSV Tööseaduste koodeksi § 171[1] 1958. a. redaktsioonis).

Töötaja pöördus käitiskomitee poole palvega anda talle tõend töötülide komisjoni otsuse sundkorras täitmiseks. Käitiskomitees selgus küsimuse arutamisel, et töötülide komisjonis on otsus vastu võetud mitte poolte kokkuleppel, vaid hääletuse teel (kolm ühe vastu). Kas käitiskomitee peab sel juhul nõutud tõendi välja andma?

Tõendit töötülide komisjoni otsuse sundkorras täitmiseks sel juhul välja ei anta, sest on rikutud komisjoni töökorda. Tegelikult loetakse see otsus kehtetuks.

Tõendit ei anta välja ka neil juhtudel, kui ametiühingu komiteele selgub, et komisjon on läbi vaadanud töötüli, mis tema läbivaatamisele ei kuulu, või kui see on toimunud ebaseaduslikus koosseisus (näiteks ebavõrdne poolte esindajate arv).

Kui käitis- või kohalik komitee teeb kindlaks, et komisjoni otsus on väär, ei tule samuti tõendit välja anda.

Ettevõtte administratsioon ei nõustunud käitis- või kohaliku komitee otsusega töötüli küsimuses ning pöördus rahvakohtusse. Kas sel juhul võib käitis- või kohalik komitee väljastada tõendi töötülide komisjoni otsuse sundkorras täitmise kohta?

Tõendit, mis omab täitelehe jõudu, ei või käitis- või kohalik komitee välja anda, kui töötaja või administratsioon on pöördunud töötüli lahendamiseks kümne päeva jooksul, arvates käitis- või kohaliku komitee otsuse kättesaamise päevast, rahvakohtu poole.

Kui aga administratsioon on andnud töötüli lahendamise rahvakohtusse pärast määratud kümnepäevast tähtaega, siis võib tõendi välja anda.

Lukksepp vallandati käitiskomiteega kooskõlastamata. Töötülide komisjon, arutanud vallandatu avaldust, tunnistas vallandamise vääraks ning ennistas lukksepa endisele tööle. Administratsioon aga lubas ta tööle alles viieteistkümne päeva pärast. Kas lukksepale tuleb selle ajavahemiku eest tasu maksta?

Kui ettevõtte, asutuse või organisatsiooni administratsioon viivitab töötülide komisjoni või käitis- või kohaliku komitee otsuse täitmisega, mille põhjal vääralt vallandatu või vääralt (aluseta) teisele tööle üleviidu tuleb tööle ennistada, võtab ametiühingu käitis- või kohalik komitee

vastu otsuse vääralt vallandatud töötajale sunnitud töölt puudumise eest töötasu või vääralt (aluseta) teisele tööle üleviidud töötajale töötasu vahe väljamaksmiseks.

Sel juhul makstakse töötasu või töötasu vahe töötajale kogu aja eest, arvates töötüli kohta otsuse vastuvõtmise päevast kuni otsuse täitmise päevani (177).

Kuhu peab pöörduma tööline või teenistuja, kes on vallandatud administratsiooni algatusel, kui ta ei nõustu vallandamisega?

Seoses eeskirjade kehtestamisega, mille alusel vallandamine administratsiooni algatusel ilma käitis- või kohaliku komitee nõusolekuta on lubamatu, on käitis- või kohaliku komitee nõusolekul vallandatud töötaja töötülide komisjoni poole pöördumine kaebusega väära vallandamise kohta ebaotstarbekohane, sest administratsioon ja käitis- või kohalik komitee on antud küsimuses juba kokkuleppele jõudnud ja nende esindajad töötülide komisjonis ei saa seda annulleerida. Ebaotstarbekohane on töötaja pöördumine niisuguses küsimuses ka käitis- või kohaliku komitee poole. Ametiühingu komitee, kes andis nõusoleku vallandamiseks, ei või samal ajal olla organiks, kes vaatab läbi kaebuse selle vallandamise küsimuses.

Järelikult võib niisuguse vallandamise asjas edasi kaevata vahetult rahvakohtule. Avalduse väära vallandamise ja tööle ennistamise kohta võib töötaja rahvakohtule anda kuu aja jooksul arvates vallandamise käskkirja esitamisest.

Kui aga töötaja vallandati seadust rikkudes käitis- või kohaliku komitee nõusolekuta, siis peab vallandatu pöörduma kaebusega üldise korra kohaselt, s. o. eelkõige töötülide komisjoni poole (179).

Missugused töötülid vaadatakse läbi kõrgemalseisvate organite poolt alluvuse korras?

Nende töötajate töötülid töölt vallandamise, ametikohale ennistamise ja teisele tööle üleviimise küsimustes, kelle ametikoht esineb töötülide läbivaatamise korra põhimääruse lisana toodud loetelus, ning samuti töötülid neile distsiplinaarkaristuse määramise küsimuses vaadatakse läbi ainult alluvuse korras kõrgemalseisvate organite poolt.

Samuti vaadatakse ainult alluvuse korras läbi töötülid,

mis tekivad seoses distsiplinaarkaristuse määramisega nende rahvamajandusharude töötajaile, kus kehtivad erilised distsiplinaarmäärustikud (siia kuuluvad näiteks raudtee- ja veetransport, sideorganisatsioonid ja -ettevõtted, tsiviil-õhulaevastik jne.) (177).

Kuidas vaadatakse läbi töötülisid alluvuse korras?

Töötaja avaldus peab olema kõrgemalseisva organi juhataja poolt viie päeva jooksul läbi vaadatud. Oma otsusest peab ta asjasthuvitatud isikule viivitamatult teatama.

Kui arutusel oli vallandamise või teisele tööle üleviimise küsimus, siis annab kõrgemalseisva organi juhataja selle ebaõigeks tunnistamisel käskkirja töötaja endisele ametikohale ennistamise ning temale sunnitud töölt puudumise aja eest tasu maksmise kohta, kuid mitte rohkem kui 20 tööpäeva eest, või töötasu vahe maksmise kohta kogu tema madalamapalgalisel tööl töötamise aja eest.

Kui läbivaatamisel oli töötüli distsiplinaarkaristuse küsimuses ning tunnistati, et karistus on määratud väärralt, annab kõrgemalseisva organi juhataja käskkirja karistuse äramuutmiseks (177).

Ehitusvalitsuse peainsener vallandati töölt. Ta ei vaidle vallandamise vastu, ei ole ainult nõus vallandamise põhjuse motiveerimisega. Kus kuulub tema töötüli arutamisele?

Töötülid töölt vallandamise põhjuste sõnastuse muutmise kohta nende töötajate osas, kelle ametikoht esineb töötülide läbivaatamise korra põhimääruse lisana toodud loetelus (peainseneri ametikoht kuulub nende hulka), vaadatakse läbi ainult alluvuse korras.

Ketraja ei nõustunud käitiskomitee poolt töötüli küsimuses vastuvõetud otsusega. Missugusele rahvakohtule tuleb tal avaldus anda?

Hagiavaldus rahvakohtule antakse selle ettevõtte, asutuse või organisatsiooni asukoha järgi, kus töötüli tekkis (VNFSV TsPK § 25). Ukraina NSV-s, Gruusia NSV-s ja Turkmeeni NSV-s võib hagiavaldustega pöörduda nii ettevõtte, asutuse või organisatsiooni asukoha kui ka töötaja elukoha järgi.[1]

[1] Ukraina NSV TsPK § 30, Gruusia NSV TsPK § 29, Turkmeeni NSV TsPK § 25.

Troppija ei ole nõus käitiskomitee otsusega töötüli küsimuses. Ta kavatseb anda töötüli lahendamise rahvakohtusse. Kuidas peab ta avalduse koostama?

Soovides alustada tööasja rahvakohtus, võib esineda avaldusega nii suuliselt kui ka kirjalikult.

Kui töötaja pöördub kohtu poole suulise avaldusega, kannab rahvakohtunik või tema ülesandel kohtusekretär avalduse protokolli. Protokoll loetakse nõudjale ette ning kirjutatakse kohtuniku ja avalduse esitaja poolt alla.

Kohtule esitatud hagiavaldusse märgitakse töötaja perekonna-, ees- ja isanimi, tema aadress ja ettevõtte (asutuse või organisatsiooni) täpne nimetus ja aadress, kellele nõudmine esitatakse. Edasi tuuakse ära nõudmise sisu, näiteks välja maksta keskmine töötasu kolme päeva madalamalt tasutava töö tegemise eest; puhkusetasu ümberarvestus seoses tootmispreemia juurdemaksuga ajavahemiku eest, mida võeti puhkusetasu arvutamisel arvesse.

Neil juhtudel, kus kõne all on rahalised nõudmised, tuleb ära märkida sissenõudmisele kuuluv summa ning samuti selle arvestus.

Avalduses tuleb ära näidata ka asjaolud ja faktid, mis kinnitavad esitatava nõudmise õigsust.

Kui mingisugused faktid vajavad tunnistajate kinnitust, tuleb juurde märkida nende perekonna-, ees- ja isanimi ning aadress.

Dokumendid (käskkirjade ärakirjad, väljavõte töötülide komisjoni istungi protokollist, käitis- või kohaliku komitee otsuse ärakiri, õiendid jms.), mis omavad tähtsust asja arutamisel, lisatakse avaldusele.

Töötajal pole korda läinud asja arutamiseks vajalikke dokumente koguda. Kas võib ta sellest hoolimata kohtu poole pöörduda?

Võib küll. Kui kohtu poole pöörduval töötajal puuduvad vajalikud dokumendid, on tal õigus paluda rahvakohtul need välja nõuda. Kohus on kohustatud neid nõutama nii nõudja palvel kui ka omal algatusel, kui selgub, et töölisel või teenistujal on raskusi hagi tõestavate tõendite esitamisega. Tuleb silmas pidada, et dokumentide nõutamise taotlust nende lisamiseks asjatoimetuse juurde ning tunnistajate väljakutsumise taotlust võib esitada nii avalduse

andmisel kui ka hiljem, seejuures ka kohtuistungil asja arutamisel.

Missuguse aja kestel vaatab rahvakohus läbi avaldused töötülide küsimuses?

VNFSV-s, Usbeki NSV-s ja neis vabariikides, kus kehtib VNFSV Tööseaduste koodeks, vaadatakse kõik tööasjad läbi viie päeva jooksul. Mõnedes liiduvabariikides on tööasjade läbivaatamiseks kohtus kehtestatud 7—10-päevane tähtaeg. Kaebused väära vallandamise kohta tuleb aga kõigis vabariikides läbi vaadata hiljemalt viie päeva jooksul, arvates avalduse esitamise päevast.

Kas võib rahvakohus keelduda töötajalt töötüli kohta avaldust vastu võtmast, kui käitis- või kohaliku komitee otsuse saamise päevast on möödunud üle kümne päeva?

Kui töötüli lahendamiseks kohtu poole pöördumise tähtaeg on lastud mööda minna mõjuvatel põhjustel, võib rahvakohus selle tähtaja taastada. Kas tähtaja mööda minna laskmise põhjus oli mõjuv või mitte, seda tuleb arutada ja otsustada kohtuistungil. Seepärast ei või rahvakohus keelduda hagiavaldust tähtaja möödumise tõttu vastu võtmast.

Kuhu ja missuguse aja kestel võib edasi kaevata rahvakohtu otsuse peale, kui töötaja või administratsioon sellega ei nõustu?

Rahvakohtu otsuse peale võivad pooled (ettevõte, asutus ja organisatsioon või töötaja) esitada kassatsiooni korras kaebuse kõrgemale kohtuorganile (linna, oblasti, krai või autonoomse oblasti kohtule või autonoomse vabariigi ülemkohtule).

Gruusia NSV-s, Usbeki NSV-s ja Aserbaidžaani NSV-s on edasikaebamise tähtajaks määratud viisteist päeva, Turkmeeni NSV-s kaks nädalat, VNFSV-s ja teistes liiduvabariikides on kassatsiooni tähtajaks kümme päeva.

Kassatsioonikaebus esitatakse sellele kohtule, kes otsuse vastu võttis. Siit saadetakse kaebus koos kogu asjasse puutuva materjaliga kõrgemalseisvale kohtule.

Masinaehitustehase tehnoloog ei nõustunud rahvakohtu otsusega, millega temale keelduti uuele töökohale ümberasumise kulude tasumisest. Kuidas tuleb tal koostada kassatsioonikaebus?

Kassatsioonikaebuses peab ära tooma otsuse, mida kaebuse esitaja loeb vääraks, ja näitama, milles seisab selle otsuse väärus. Kaebuses peab olema esitatud palve otsuse täieliku või osalise äramuutmise kohta.

Otsuse muutmise aluseks võib olla kehtivate seaduste rikkumine, väär kohaldamine või otsuse ilmne vastuolulisus kohtus kindlakstehtud asjaoludega.

Millal tuleb täita rahvakohtu tööasja puutuvat otsust?

Kui rahvakohus ei ole otsustanud tööasja puutuvat otsust kohesele täitmisele võtta, siis kuulub see täitmisele seaduslikku jõusse astumisel. Kohtu otsused astuvad seaduslikku jõusse kassatsioonikaebuse esitamise tähtaja möödumisel. Kui aga esitatakse kassatsioonikaebus, astub rahvakohtu otsus seaduslikku jõusse sellest momendist, kui kassatsioonikaebus on kõrgemalseisva kohtu otsusel rahuldamata jäetud.

Neil juhtudel aga, kui rahvakohtu otsusega on töölise või teenistuja kasuks välja mõistetud teatav rahasumma, mis ei ületa kuutöötasu, kuulub niisugune otsus viivitamata täitmisele. Need otsused, mis näevad ette kuutöötasu ületava summa väljamaksmist, kuuluvad viivitamata sissenõudmisele kuutöötasu ulatuses (VNFSV Tsiviilprotsessi koodeksi § 187-g).

Oblasti sidekontori postiagent vallandati koosseisude koondamise tõttu. Seoses sellega, et kohalik ametiühingu komitee ei andnud agendi vallandamiseks nõusolekut, pöördus agent töötülide komisjoni poole avaldusega, paludes end tööle ennistada. Käitiskomitee liige, kes komisjonile esitatud avalduse vastu võttis, tagastas selle ja ütles, et kuna sideorganeis kehtib distsiplinaarmäärustik, tuleb töötüli postiagendi tööle ennistamise küsimuses läbi vaadata alluvuse korras. Kas avalduse tagastamine oli õige?

Ei olnud õige. Mõnes rahvamajandusharus kehtib vastava haru töötajate distsiplinaarmäärustik (niisuguste määrustikkude hulka kuulub näiteks ka NSV Liidu sidetöötajate distsiplinaarmäärustik). Aga töötülide läbivaatamise korra põhimäärus näeb ette ainult ühe erandi määrusega kehtestatud üldistest eeskirjadest kõrvalekaldumiseks nende töötajate töötülide läbivaatamise puhul, kelle distsiplinaarvastutuse määrab distsiplinaarmäärustik. Töötülide komisjon, käitis- ja kohalik komitee ning rahva-

kohus ei või läbi vaadata töötülisid nendele isikutele distsiplinaarkaristuse määramise küsimustes, kes alluvad distsiplinaarmäärustike toimele. Distsiplinaarkaristuste peale, mis on määratud distsiplinaarmäärustike alusel, võib edasi kaevata ainult alluvuse korras. Mis puutub aga kõigisse teistesse kõnesoleva kategooria töötajate töötülidesse, siis need kuuluvad läbivaatamisele töötülide läbivaatamise korra põhimääruse üldiste eeskirjade alusel, s. o. töötülide komisjonis, käitis- või kohalikus komitees või rahvakohtus.

Et postiagent vallandati ametiühingu käitiskomitee nõusolekuta, võib vallandatu pöörduda töötülide komisjoni poole avaldusega tema tööle ennistamise kohta.

1. Riiklike, kooperatiivsete ja ühiskondlike ettevõtete ja asutuste tööliste ja teenistujate töö sisekorra tüüpeeskirjad, kinnitatud NSV Liidu Ministrite Nõukogu Riikliku Töö- ja Töötasukomitee poolt pärast kooskõlastamist ÜAÜKN-iga 12. 01. 57, määrus nr. 6 — «Eesti NSV Teataja» nr. 7, 30. aprillist 1957.

2. Juhend tööraamatute pidamise korra kohta ettevõtetes, asutustes ja organisatsioonides, kinnitatud NSV Liidu Ministrite Nõukogu Riikliku Töö- ja Töötasukomitee poolt pärast kooskõlastamist ÜAÜKN-iga 9. 07. 58, määrus nr. 620, brošüür — 1959.

3. Постановление СНК СССР от 1 октября 1936 г. «Об обязательном медицинском осмотре лиц, занятых в пищевом деле, в предприятиях по санитарно-гигиеническому обслуживанию населения и на сооружениях по водоснабжению» — СЗ СССР, 1936 г., № 50, ст. 410.

4. Tööseaduste koodeks § 135; Указ Президиума Верховного Совета СССР от 13 октября 1956 г. «Об усилении охраны труда подростков» — «Ведомости Верховного Совета СССР» от 21 декабря 1956 г., № 24, ст. 529.

5. Постановление Комиссии советского контроля при СНК СССР, утвержденное СНК СССР и опубликованное 30 мая 1936 г. — СЗ СССР, 1936 г., № 31, ст. 276.

6. Ст. 4 приказа Прокурора СССР от 28 мая 1938 г. № 547 — «Сборник приказов Прокуратуры СССР, действующих на 1 декабря 1938 г.,» изд. 2-ое, Юриздат, 1939, стр. 121.

7. Постановление СНК СССР от 20 декабря 1938 г. № 1320 — СП СССР, 1938 г., № 58, ст. 329.

8. Tööseaduste koodeks § 34.

9. Постановление Совета Министров СССР от 17 июня 1947 г. — «Справочник профсоюзного работника», Профиздат, 1949 г., стр. 94.

10. Постановления ЦИК и СНК СССР от 27 июня 1936 г. — СЗ СССР, 1936 г., № 34, от 5 октября 1936 г. — СЗ СССР, 1936 г., № 51 и от 9 апреля 1937 г. — СЗ СССР, 1937 г., № 25.

11. Ст. 4 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 19 мая 1949 г. — «Ведомости Верховного Совета СССР», 1949 г., № 26.

12. Декрет СНК РСФСР от 21 декабря 1922 г. — СУ РСФСР, 1923 г., № 1, ст. 8.

13. Постановление Совета Министров СССР от 10 декабря 1959 г. — СП СССР, 1959 г., № 20, ст. 164; Eesti NSV Ministrite Nõukogu määrus nr. 21, 22. jaanuarist 1960. — «Eesti NSV Teataja» nr. 8 (567) 1. veebruarist 1960; Eesti NSV Ministrite Nõukogu mää-

rus nr. 231 21. juunist 1960. — «Eesti NSV Ministrite Nõukogu määruste ja korralduste kogu», 1960, nr. 17.

14. Tööseaduste koodeksi § 38.

15. Tööseaduste koodeksi § 39.

16. Tööseaduste koodeksi § 34.

17. Постановление ЦИК и СНК СССР от 14 января 1927 г. — СЗ СССР, 1927 г., № 9, ст. 80.

18. Постановление ЦИК и СНК СССР от 4 июня 1926 г. — СЗ СССР, 1926 г., № 40, ст. 290.

19. Постановление Совета Министров СССР от 19 февраля 1949 г. — газета «Труд» от 15 июня 1949 г.

20. «Положение о персональном распределении молодых специалистов, оканчивающих высшие учебные заведения», утвержденное приказом Министерства высшего и среднего образования СССР от 1 июня 1960 г. — «Бюллетень ВЦСПС», 1960 г., № 8.

21. NSV Liidu Ülemnõukogu Presiidiumi seadlus 10. veebruarist 1960, «Kaug-Põhja piirkondades ja Kaug-Põhja piirkondadega võrdsustatud paikkondades töötavatele isikutele soodustuste andmise reguleerimise kohta» — «Eesti NSV Teataja» nr. 14 9. märtsist 1960.

22. Ст. 1. Постановления НКТ СССР от 10 апреля 1930 г. — «ИНКТ», 1930 г., № 13.

23. Tööseaduste koodeks § 36.

24. Tööseaduste koodeks § 37[1].

25. Ст. 4 Постановления НКТ СССР от 25 февраля 1932 г. — «ИНКТ», 1932 г., № 22—23; ст. 5 Постановления НКТ СССР от 22 октября 1932 г. — «ИНКТ», 1932 г., № 30.

26. Tööseaduste koodeks § 132.

27. Разъяснение Секретариата ВЦСПС от 22 декабря 1950 г. — «Справочник профсоюзного работника», Профиздат 1960 г., стр. 294.

28. «Riikliku sotsiaalkindlustuse toetuste määramise ja väljamaksmise korra määrustik» — brošüür — 1961.

29. «Ametiühingu käitis- ja kohaliku komitee õiguste põhimäärus» — NSV Liidu Ülemnõukogu Presiidiumi seadlusega 15. juulist 1958, brošüür — 1961. a.

30. Tööseaduste koodeks § 37.

31. Постановление НКТ РСФСР от 21 февраля 1928 г. — «ИНКТ», 1928 г., № 9—10.

32. Постановление НКТ СССР от 14 апреля 1930 г. № 155 — «ИНКТ», 1930 г., № 13.

33. См. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда СССР по иску Трепетовой к Министерству коммунального хозяйства Литовской ССР о восстановлении на работе — «Судебная практика Верховного Суда СССР», 1955 г., № 4, стр. 25.

34. Инструкция НКТ СССР от 21 августа 1930 г. — «ИНКТ», 1930 г., № 23—24.

35. Ст. 3 Постановления НКТ РСФСР от 11 марта 1927 г. — «ИНКТ», 1927 г., № 13.

36. См. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда СССР от 14 июня 1952 г. по иску Винокура к

комбикормовому заводу о восстановлении на работе — «Судебная практика Верховного Суда СССР», 1952 г., № 10.

37. Разъяснение НКТ РСФСР от 21 мая 1925 г. — «ИНКТ», 1925 г., № 24.

38. Постановление Пленума Верховного Суда СССР от 13 сентября 1957 г. «О судебной практике по гражданским трудовым делам» — «Бюллетень Верховного Суда СССР», 1957 г., № 5.

39. См. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда СССР по иску Кавериной к Куйбышевскому машиностроительному заводу о восстановлении на работе — «Судебная практика Верховного Суда СССР», 1953 г., № 6, стр. 28.

40. См. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР по делу Маренковой — «Советская юстиция, 1958 г., № 10, стр. 82.

41. NSV Liidu Ülemnõukogu Presiidiumi seadlus 25. jaanuarist 1960 — «Eesti NSV Teataja» nr. 12 25. veebruarist 1960.

42. Tööseaduste koodeks § 48.

43. Tööseaduste koodeks § 160.

44. Постановление НКТ РСФСР от 8 августа 1922 г., — «ИНКТ», 1922 г., № 5/14; Постановление НКТ РСФСР от 16 июля 1925 г. — «ИНКТ», 1925 г., № 33.

45. Ст. 20 «Правил об очередных и дополнительных отпусках», утвержденных НКТ СССР 30 апреля 1930 г. — «ИНКТ», 1930 г., № 13.

46. Tööseaduste koodeks § 88 ja 89.

47. Постановление ВЦСПС от 11 октября 1937 г. — «Бюллетень ВЦСПС», 1937 г., № 11.

48. См. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда СССР по иску Вола — «Судебная практика Верховного Суда СССР», 1951 г., № 1, стр. 32.

49. Постановление ЦИК и СНК СССР от 23 ноября 1931 г. — СЗ СССР, 1931 г., № 68, ст. 453.

50. Постановление Пленума Верховного Суда СССР от 16 мая 1952 г. — «Судебная практика Верховного Суда СССР», 1952 г., № 7.

51. Постановление НКТ РСФСР от 11 февраля 1933 г. — «Справочник по важнейшим вопросам оплаты труда», Профиздат, 1936 г., стр. 142.

52. Постановление СНК СССР от 5 мая 1936 г. — «Финансовое и хозяйственное законодательство», 1936 г., № 22—23.

53. Tööseaduste koodeks § 42.

54. См. «Охрана труда, сборник постановлений и правил», Профиздат, 1958 г., стр. 57—69.

55. Постановление Совета Министров и ЦК КПСС от 8 октября 1956 г., № 1938 — «Директивы КПСС и Советского правительства по хозяйственным вопросам», Госполитиздат, 1958 г., стр. 661.

56. Постановление СНК СССР от 22 августа 1940 г. — СП СССР, 1940 г., № 22, ст. 546. См. также сборник «Высшая школа» — издательство «Советская наука». 1957 г., стр. 367 и 393.

57. Инструктивное письмо НКФ СССР от 30 октября 1943 г., № 713 — см. справочник «О труде и заработной плате служащих», Профиздат, 1946 г., стр. 82.

58. Ст. 3 Постановления СНК СССР и ЦК ВКП(б) от 11 августа 1943 г. — СП СССР, 1943 г., № 11, ст. 197.

59. Ст. 6 Постановление СНК СССР от 3 июля 1945 г. — СП СССР, 1945 г., ст. 66.

60. Постановление СНК СССР от 11 декабря 1940 г., № 2449 и приложение к нему — СП СССР, 1940 г., № 32, ст. 806.

61. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 15 августа 1955 г. — «Ведомости Верховного Совета СССР» от 3 сентября 1955 г., № 15, ст. 303; Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26 мая 1956 г. — «Ведомости Верховного Совета СССР» от 13 июня 1956 г., № 12, стр. 242.

62. Ст. 137 Положения о Совете народного хозяйства экономического административного района, утвержденного Постановлением Совета Министров СССР от 26 сентября 1957 г., № 1150 — СП СССР, 1957 г., № 12, ст. 121.

63. Ст. 6 Постановления ВЦСПС от 14 января 1949 г. — «Бюллетень ВЦСПС», 1949 г., № 2.

64. NSV Liidu Ülemnõukogu Presiidiumi seadlus 8. märtsist 1956 — «Rahva Hääl» 9. märtsist 1956; Указ Президиума Верховного Совета СССР от 8 марта 1956 г. — «Ведомости Верховного Совета СССР» от 16 марта 1956 г., № 5, ст. 135.

65. Tööseaduste koodeks § 96.

66. Tööseaduste koodeks § 130.

67. Tööseaduste koodeks § 131.

68. Ст. 3 инструкции ВЦСПС и Наркомздрава СССР, утвержденной СНК СССР 5 января 1943 г. — см. сборник «Государственное социальное страхование», Профиздат, 1957 г., стр. 236.

69. Tööseaduste koodeks § 97 ja 97[1].

70. Tööseaduste koodeks § 104.

71. Töösisekorra tüüpeeskirjad.

72. Tööseaduste koodeks § 107.

73. Постановление Секретариата ВЦСПС от 21 июля 1947 г.

74. «Ametiühingu käitis- ja kohaliku komitee õiguste põhimääruse» p. 9 — brošüür 1961.

75. Tööseaduste koodeks § 106.

76. Постановление НКТ СССР от 5 апреля 1928 г. — «ИНКТ», 1928 г., № 15—16.

77. Tööseaduste koodeks § 105.

78. Tööseaduste koodeks § 131; ст. 7 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 3 июля 1944 г. — «Ведомости Верховного Совета СССР», 1944 г., № 37.

79. Ст. 6 Положения, утвержденного СНК СССР 30 апреля 1944 г. — СП СССР, 1944 г., № 8, ст. 130.

80. См. «Справочник профсоюзного работника», Профиздат, 1960 г., стр. 284.

81. Tööseaduste koodeks § 98.

82. Постановление Совета Министров СССР от 30 августа 1953 г. — см. газету «Правда» от 1 сентября 1953 г.

83. Tööseaduste koodeks § 99.

84. Tööseaduste koodeks § 134.

85. Постановление НКТ СССР от 11 декабря 1929 г. — «ИНКТ», 1929 г., № 51—52.

86. Ст. 23 Правил об условиях труда грузчиков при погрузочно-разгрузочных работах, утвержденных НКТ СССР 20 сентября 1931 г., № 254 — «ИНКТ», 1931 г., № 30.

87. Ст. 3 Постановления СНК СССР от 24 сентября 1929 г. — СЗ СССР, 1929 г., № 63, ст. 586; 1930 г., № 16, ст. 179.

88. Ст. 5 Постановления СНК СССР от 21 июня 1940 г., № 1104 — СП СССР, 1940 г., № 16, ст. 385.

89. Tööseaduste koodeks § 110.

90. Циркуляр НКТ СССР и ВЦСПС от 22 сентября 1930 г., № 331 — «ИНКТ», 1930 г., № 29—30.

91. Ст. 7 Постановления Секретариата ВЦСПС от 21 сентября 1949 г. — протокол № 24.

92. Ст. 5 Постановления СНК СССР от 24 сентября 1929 г. (в редакции от 6 марта 1930 г.) — СЗ СССР, 1930 г., № 16, ст. 179; ст. 2—3 Постановления НКТ РСФСР от 1 августа 1930 г. — «ИНКТ», 1930 г., № 25; ст. 2 Постановления ВЦСПС от 29 июля 1934 г. — «Бюллетень ВЦСПС», 1934 г., № 15.

93. Постановление СНК СССР от 31 октября 1939 г. — СП СССР, 1939 г., № 57, ст. 600.

94. Правила об очередных и дополнительных отпусках, утвержденные НКТ СССР 30 апреля 1930 г. — «ИНКТ», 1930 г., № 13.

95. Ст. 13 Постановления Совнаркома СССР, ЦК ВКП(б) и ВЦСПС от 28 декабря 1938 г. — СП СССР, 1939 г., № 1, ст. 4.

96. Ст. 24 Исправительно-трудового кодекса РСФСР; ст. 30 Уголовного кодекса РСФСР.

97. Постановление ЦИК и СНК СССР от 14 января 1927 г. — СЗ СССР, 1927 г., № 9, ст. 80; Постановление ЦИК и СНК СССР от 4 июня 1926 г. — СЗ СССР, 1926 г.; № 40, ст. 290.

98. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 15 августа 1955 г. — «Ведомости Верховного Совета СССР» от 3 сентября 1955 г.

99. Постановление СНК СССР от 12 июня 1941 г., № 1595 — «Охрана труда, сборник постановлений и правил», Профиздат, 1958 г., стр. 112.

100. Ст. 7 Постановления Совета Министров СССР от 22 мая 1957 г., № 556 — СП СССР, 1957 г., № 6, ст. 63.

101. Постановление ЦИК и СНК СССР от 15 декабря 1930 г. (в редакции от 31 марта 1937 г.) — СЗ СССР, 1930 г., № 60, ст. 641; 1937 г., № 23 ст. 93.

102. Постановления Секретариата ВЦСПС от 8 сентября 1933 г. — «Бюллетень ВЦСПС», 1934 г., № 1—2; приложение № 1.

103. NSV Liidu Ülemnõukogu Presiidiumi seadlus 10. veebruarist 1960, «Kaug-Põhja piirkondades ja Kaug-Põhja piirkondadega võrdsustatud paikkondades töötavatele isikutele soodustuste andmise reguleerimise kohta» — «Eesti NSV Teataja» nr. 14 9. märtsist 1960.

104. Распоряжение СНК СССР от 21 июня 1945 г., № 9587-р: распоряжение Совета Министров СССР от 13 июля 1952 г., № 19452-р; распоряжение Совета Министров СССР от 13 февраля 1956 г., № 764-р; распоряжение Совета Министров СССР от 1 июля 1956 г., № 4067-р.

105. См. газету «Правда» от 11 июля 1959 г.

106. Eesti NSV Ministrite Nõukogu määrus nr. 433 21. novembrist 1959 — «Eesti NSV Teataja» nr. 57 25. novembrist 1959.

107. Положение об аспирантуре при высших учебных заведениях и научно-исследовательских учреждениях, утвержденное приказом Министра высшего образования СССР № 636 от 10 июня 1957 г. — «Бюллетень Министерства высшего образования СССР», 1957 г., № 12.

108. Приказ Министерства трудовых резервов СССР от 4 июля 1949 г., № 196.

109. Ст. 117, 118 Кодекса Законов о Труде в редакции Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 31 января 1958 г. — «Ведомости Верховного Совета РСФСР», 1958 г., № 2.

110. Разъяснение Секретариата ВЦСПС от 16 апреля 1934 г. — «Бюллетень ВЦСПС», 1934 г., № 7—8.

111. Разъяснение ВЦСПС, утвержденное СНК СССР 8 июня 1940 г. — СП СССР, 1940 г., № 16, ст. 393.

112. Статья 6 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 8 июля 1944 г. — «Ведомости Верховного Совета СССР», 1944 г., № 37.

113. Постановление Президиума ВЦСПС от 2 ноября 1956 г. — «Бюллетень ВЦСПС», 1956 г., № 21.

114. Tööseaduste koodeks § 119.

115. Tööseaduste koodeks § 116.

116. Tööseaduste koodeks § 120.

117. Tööseaduste koodeks § 91.

118. Ст. 1 Постановления ВЦСПС от 29 июля 1934 г. — «Бюллетень ВЦСПС», 1934 г., № 15.

119. Постановление Секретариата ВЦСПС от 2 апреля 1954 г. — «Справочник профсоюзного работника», Профиздат, 1960 г., стр. 285.

120. Nõukogude Liidu Kommunistliku Partei XXI kongressi resolutsioon seltsimees N. S. Hruštšovi ettekande «NSV Liidu rahvamajanduse arendamise kontrollarvud aastaiks 1959—1965» põhjal — brošüür, 1959.

121. Постановление СНК СССР от 19 июня 1940 г. — СП СССР, 1940, № 16, ст. 387.

122. Ст. 1—2 Постановления ВЦСПС от 19 января 1938 г. — «Бюллетень ВЦСПС», 1938 г., № 1.

123. Ст. 31 Положения о персональном распределении молодых специалистов, окончивших высшие учебные заведения, утвержденные приказом Министра высшего образования СССР № 1252 от 22 ноября 1957 г. — «Бюллетень Министерства высшего образования СССР», 1957 г., № 24, стр. 6.

124. NLKP Keskkomitees ja NSV Liidu Ministrite Nõukogus «Kantseleilis-bürokraatlike moonutuste likvideerimisest töötajate töölevormistamisel ja kodanike elutarbeliste vajaduste rahuldamisel» — «Rahva Hääl» — 4. märtsist 1960.

125. См. И. Дворников, А. Кафтановская, В. Никитинский «Товарищеские суды и их роль в борьбе за укрепление трудовой дисциплины». Профиздат, 1956 г.

126. Правовые нормы, регулирующие вопросы материальной ответственности рабочих и служащих, содержатся в статьях 83—83[6] Кодекса Законов о Труде, Постановлении ЦИК и СНК СССР от 12 июня 1929 г. «Об имущественной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный ими нанимателям», Инструкции НКТ СССР от 1 июня 1932 г. «Об имущественной ответственности

работника за материалы и изделия и за имущество предприятия или учреждения, выданное в пользование работникам». Эти документы приведены в «Справочнике профсоюзного работника», Профиздат, 1960 г., стр. 183—188.

127. Постановление IV пленума ВЦСПС (март 1956 г.) — «Справочник профсоюзного работника», Профиздат, 1958 г., стр. 80; Положение о комиссии заработной платы фабричного, заводского, местного (цехового) комитета, утвержденное президиумом ВЦСПС 14 марта 1952 г. — «Справочник профсоюзного работника», Профиздат, 1960 г., стр. 195.

128. Постановление Совета Министров СССР, ЦК КПСС и ВЦСПС от 8 сентября 1956 г. — СП СССР, 1957 г., № 2, ст. 5.

129. Tööseaduste koodeks § 74.

130. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26 мая 1956 г. — газета «Труд» от 29 мая 1956 г.; Указ Президиума Верховного Совета СССР от 15 августа 1955 г. — «Ведомости Верховного Совета СССР» от 3 сентября 1955 г., № 15; Указ Президиума Верховного Совета СССР от 13 декабря 1956 г. — газета «Труд» от 14 декабря 1956 г.

131. Tööseaduste koodeks § 68.

132. Постановление НКТ СССР от 25 февраля 1932 г. — «ИНКТ», 1932 г., № 22—23.

133. Постановление ВЦСПС от 8 мая 1932 г. — «Справочник профсоюзного работника», Профиздат, 1960 г., стр. 163.

134. Tööseaduste koodeks § 62.

135. Постановление Совета Министров СССР от 10 декабря 1959 г. «Об ограничении совместительства по службе» — СП СССР, 1959 г., № 20, ст. 164. Eesti NSV Ministrite Nõukogu määrus nr. 21, 22. jaanuarist 1960 — «Eesti NSV Teataja» nr. 8 (567) 1. veebruarist 1960; Eesti NSV Ministrite Nõukogu määrus nr. 231 21. juunist 1960 — «Eesti NSV Ministrite Nõukogu määruste ja korralduste kogu», 1960, nr. 17.

136. Tööseaduste koodeks § 96.

137. Tööseaduste koodeks § 60.

138. Tööseaduste koodeks § 97^1.

139. Постановление Пленума Верховного Суда СССР от 24 июня 1958 г. — «Бюллетень Верховного Суда», 1958 г., № 5, стр. 7.

140. Постановление СНК СССР от 24 сентября 1929 г. — СЗ СССР, 1929 г., № 63, ст. 586; Постановление НКТ СССР от 9 февраля 1930 г. — «ИНКТ», 1930 г., № 7.

141. Tööseaduste koodeks § 64.

142. Ст. 5 Постановления НКТ СССР от 25 февраля 1932 г. — «ИНКТ» 1932 г., № 22—23; ст. 6 Постановления НКТ СССР от 22 октября 1932 г. — «ИНКТ», 1932 г., № 30.

143. Tööseaduste koodeks § 132.

144. Разъяснение Секретариата ВЦСПС от 22 декабря 1950 г. — «Бюллетень ВЦСПС», 1951 г., № 1, стр. 8.

145. Постановление ЦИК и СНК СССР от 30 декабря 1931 г. — СЗ СССР, 1932 г., № 2, ст. 11; № 28, ст. 144.

146. NSV Liidu Ülemnõukogu Presiidiumi seadlus 10. veebruarist 1960, «Kaug-Põhja piirkondades ja Kaug-Põhja piirkondadega võrdsustatud paikkondades töötavatele isikutele soodustuste andmise reguleerimise kohta» — «Eesti NSV Teataja» nr. 14 9. märtsist 1960.

147. Tööseaduste koodeks § 81.

148. Постановление СНК СССР от 19 июня 1940 г. — СП СССР, 1940 г., № 16, ст. 387.

149. Tööseaduste koodeks § 78 ja 79; Постановление НКТ СССР от 22 июля 1931 г. — «ИНКТ», 1931 г., № 25.

150. Постановление Секретариата ВЦСПС от 3 октября 1956 г. — «Бюллетень ВЦСПС», 1956 г., № 19.

151. Ст. 48 Закона о всеобщей воинской обязанности — «Ведомости Верховного Совета СССР» от 23 сентября 1939 г.

152. Ст. 47 Закона о всеобщей воинской обязанности.

153. Tööseaduste koodeks § 80.

154. Постановление ВЦСПС от 17 января 1935 г. — «Бюллетень «ВЦСПС», 1935 г., № 1—2.

155. Ст. 4 Постановления СНК СССР, ЦК ВКП(б) и ВЦСПС от 28 декабря 1938 г. — СП СССР, 1939 г., № 1; Töötülide läbivaatamise korra põhimääruse» p. 40 — brošüür, 1961.

156. Ст. 8 Постановления НКТ СССР от 2 апреля 1930 г. — «ИНКТ», 1930 г., № 13.

157. Постановление Секретариата ВЦСПС от 17 октября 1947 г. — «Справочник профсоюзного работника», 1960 г., стр. 171.

158. Постановление ВЦСПС от 9 сентября 1937 г. — «Справочник профсоюзного работника», Профиздат, 1960 г., стр. 192.

159. Tööseaduste koodeks § 82.

160. Tööseaduste koodeks § 84 ja 85.

161. Tööseaduste koodeks § 133.

162. Ст. 16 Типового трудового договора о работе на предприятии (строительстве) в редакции от 2 декабря 1953 г.

163. Ст. 33 Постановления Совета Министров СССР от 9 августа 1955 г. «О расширении прав директоров предприятий» — «Сборник законодательных актов о труде», Госюриздат, 1958, стр. 22.

164. Ст. 3 Постановления Секретариата ВЦСПС от 8 сентября 1933 г. — «Бюллетень ВЦСПС», 1934 г., № 1—2.

165. Постановление Президиума ВЦСПС от 10 июля 1956 г. — «Бюллетень ВЦСПС», 1956 г., № 14, стр. 12.

166. Инструкция НКТ РСФСР от 15 декабря 1928 г. — «ИНКТ», 1929 г., № 4.

167. Приказ НКЮ СССР, утвержденный СНК СССР 10 мая 1939 г. — СП СССР, 1939 г., № 30, ст. 209.

168. Tööseaduste koodeks § 78.

169. См. «Справочник профсоюзного работника», Профиздат, 1958 г., стр. 584.

170. «ИНКТ», 1930 г., № 13. Это постановление приведено в «Справочнике профсоюзного работника», Профиздат, 1960 г., стр. 176.

171. См. «Справочник профсоюзного работника», Профиздат, 1960 г., стр. 179—181.

172. Tööseaduste koodeks § 72; Постановление Совета Министров СССР от 23 мая 1957 г. — СП СССР, 1957 г., № 6, ст. 68:

173. Tööseaduste koodeks § 67.

174. Разъяснение НКФ СССР от 16 сентября 1940 г. — «Трудовое законодательство СССР», Юриздат, 1941 г., стр. 131.

175. Ст. 3 Постановления СНК СССР от 31 марта 1941 г., № 737; распоряжение Совета Министров СССР от 24 марта 1947 г.,

№ 2883-р; п. «в» ст. 3 Постановления Совета Министров СССР от 19 февраля 1949 г. — газета «Труд» от 15 июня 1949 г.

176. Tööseaduste koodeks § 57.

177. «Töötülide läbivaatamise korra põhimäärus», kinnitatud NSV Liidu Ülemnõukogu Presiidiumi seadlusega 31. jaanuarist 1957. a., brošüür, 1961; Постановление Пленума Верховного Суда СССР от 13 сентября 1957 г., № 13 — «Бюллетень Верховного Суда СССР», 1957 г., № 5.

178. Tööseaduste koodeks § 49; Постановление НКТ СССР и ВЦСПС от 18 мая 1929 г. — «ИНКТ», 1929 г., № 24.

179. См. Постановление Президиума Верховного Совета СССР от 27 января 1959 г. — «Ведомости Верховного Совета СССР», 1959 г., № 5.

KAUG-PÕHJA PIIRKONDADE LOETELU

Kõik Põhja-Jäämere, samuti Beringi ja Ohhoota mere saared.
Murmanski oblast — välja arvatud Kandalakša rajoon ja Kandalakša linn
Arhangelski oblastis — Neenetsi rahvusringkond ja Severodvinski linn koos Severodvinski linnanõukogule administratiivselt alluva territooriumiga.
Komi ANSV-s — Vorkuta linn koos Vorkuta linnanõukogule administratiivselt alluva territooriumiga, Inta linn ja Inta rajoon.
Tjumeni oblastis — Jamali ja Tazovski rajoon, põhja pool polaarjoont asuv Krasnoselkupi, Nadõmi, Priuralski, Purovski, Šurõškarõ rajooni territoorium ja Salehardi linnanõukogule administratiivselt alluv territoorium Jamali Neenetsi rahvusringkonnas.
Krasnojarski krais — Taimõri rahvusringkond, Igarka ja Norilski linn koos nende linnanõukogudele administratiivselt alluva territooriumiga, põhja pool polaarjoont asuv Evengi rahvusringkonna Ilimpeja rajooni ja Turuhanski rajooni territoorium.
Jakuudi ANSV-s — Abõi, Allaiha, Anabari, Buluni, Ülem-Viljui, Ülem-Kolõma, Verhojanski, Viljui, Žiganski, Kobjai, Moma, Alam-Kolõma, Njurba, Oimjakoni, Olenjoki, Sakkõrõri, Kesk-Kolõma, Suntari, Tompo rajoon, Mirnõi linn ja põhja pool 61-põhjalaiuskraadi asuv Leena rajooni territoorium.
Magadani oblast
Kamtšatka oblast
Habarovski krais — Ohhoota rajoon.
Sahhalini oblastis — Ida-Sahhalini, Kuriili, Rõbnovski, Põhja-Kuriili ja Lõuna-Kuriili rajoon, Ohhaa linn koos Ohhaa linnanõukogule administratiivselt alluva territooriumiga.

KAUG-PÕHJA PIIRKONDADEGA VÕRDSUSTATUD PAIKKONDADE LOETELU

Murmanski oblastis — Kandalakša rajoon ja Kandalakša linn.
Arhangelski oblastis — Lešukonski ja Mezeni rajoon.
Komi ANSV-s — Ižma, Petšora, Troitsko-Petšora, Udorski, Ust-Tsilma ja Uhta rajoon.
Tjumeni oblastis — Handi-Mansi rahvusringkonna lõuna pool polaarjoont asuv Krasnoselkupi, Nadõmi, Priuralski, Purovski, Šurõškarõ rajooni territoorium ja Salehardi linn koos Salehardi linna-

nõukogule administratiivselt alluva territooriumiga Jamali Neenetsi rahvusringkonnas lõuna pool polaarjoont.

Tomski oblastis — Aleksandrovski, Baktšari, Ülem-Ketski, Kargasoki, Krivošeino, Moltšanovo, Parabeli, Parbigi, Tšaja rajoon ja Kolpaševo linn koos Kolpaševo linnanõukogule administratiivselt alluva territooriumiga.

Krasnojarski krais — Fogutšanõ, Kežma, Jenissei, Põhja-Jenissei ja Uderei rajoon, lõuna pool polaarjoont asuva Evengi rahvusringkonna Ilimpeja rajooni ja Turuhanski rajooni territoorium, Evengi rahvusringkonna Baikiti ja Tunguuso-Tšunski rajoon.

Irkutski oblastis — Bodaibo, Bratski, Kazatšinsko-Lenski, Katanga, Kirenski, Mamsko-Tšuiski, Alam-Ilimi ja Ust-Kuta rajoon.

Burjaadi ANSV-s — Baunti ja Põhja-Baikali rajoon.

Tšitaa oblastis — Kalari, Tungiro-Olekma ja Tungutšeni rajoon.

Jakuudi ANSV-s — kõik paikkonnad, välja arvatud Kaug-Põhja piirkondade loetelus nimetatud.

Amuuri oblastis — Dželtulaki, Zeja ja Selemdža rajoon.

Primorje krais — Kavalerovo, Olga, Ternei ja Tetjuhe rajoon.

Habarovski krais — Ajani-Maja, Ülem-Bureinski, Alam-Amuuri, Polina Ossipenko nimeline, Tahta, Tuguro-Tšumikani ja Ultša rajoon, linn Sovetskaja Gavan koos Sovetskaja Gavani linnanõukogule administratiivselt alluva territooriumiga, linn Nikolajevsk Amuuri ääres.

Sahhalini oblastis — kõik paikkonnad, välja arvatud Kaug-Põhja piirkondade loetelus nimetatud.

A

Administratsioon — A. kohustused töölise või teenistuja tööle võtmisel — 6, 13, 14, 83, 84; ettevõtte ja asutuse A. kohustused töösisekorra eeskirjade järgi — 83, 84.
Ajutised töötajad — 5, 13, 35, 40, 41, 62, 127.
Ajutine töövõimetus — töölt vallandamine A. t. juhtudel — 27, 28, 42; A. t. komandeeringul — 156.
Alaealised — tööpäeva pikkus — 46; A. töötasu — 111, 112; ületunnitöö keelamine A. — 51; A. puhkus — 64; öötöö keelamine A. — 48; A. tööle võtmine — 4; A. arstlik järelevaatus — 4.
Ametiühingud — töölt vabastamine A. nõudel — 36; A. ja töötasu küsimused — 100, 103, 106, 107, 109; ametiühingute käitis- ja kohalike komiteede õigused — 19, 20, 21, 24, 27, 34, 35, 60, 75, 83, 100, 103, 106, 107, 109, 111; osavõtt ametiühingute pleenumite tööst — 133.
Amortisatsioon — hüvitus amortisatsiooni eest isiklike tööriistade kasutamisel — 166, 167.
Arest — töötaja vabastamine töölt tema vahi all viibimisel — 25; hüvitused sunnitud tööluusi eest seoses A. — 26.
Arstlik järelevaatus — tööle võtmisel — 4; alaealiste A. j. — 4.
Asendamine — tasu maksmine A. eest — 113, 114.
Aspirantuur — soodustused A. astujaile ja A. õppijaile tootmistööd katkestamata — 73, 74.
Autorihonorar — keskmise töötasu arvutamine A. arvestamisega — 136, 137, 142, 143.
Avanss — töötasu arvel — 147; A. tükitöökäsu järgi — 147; A. üleviimisel teisele tööle teise kohta — 160; puhkuse andmine A. — 76.

B

Brigaad — töötasu jaotamine B. liikmeile brigaadilise tükitöö puhul — 108, 109.

D

Distsiplinaarkaristus — vt. vastutus.
Distsiplinaarmäärustik — 183, 184, 187.
Distsiplinaarvastutus — vt. vastutus.
Doonorid — tagatised D. — 128.

E

Eksamid — vt. kõrgemad õppeasutused; kesk-eri-õppeasutused; aspirantuur; õppijad.
Eksperdid — kohtus ja uurimisorganeis — 127.

Emade kaitse — rasedate üleviimine kergemale tööle — 17; lisapuhkus emadele peale sünnituspuhkuse lõppemist — 28, 77; korraline puhkus sünnitajaile — 77; vt. samuti rasedus, rinnalapsi omavad emad.
Ergutused — 85, 86, 88.

H

Haigestumine — töölt vabastamine H. ajal — 27, 28, 42; H. komandeeringul — 156; H. korralise puhkuse ajal — 77; teisele tööle üleviimine seoses H. — 18.
Hooajatöölised — 5, 13, 34, 40, 62, 127.

I

Invaliidid — I. töö öistes vahetustes — 48; I. ületunnitöö — 51; Isamaasõja I. töölt vabastamine koosseisude koondamisel — 22.
Iseloomustus — 4.

K

Karistused — vt. distsiplinaarvastutus, materiaalne vastutus.
Kasutamatajäänud puhkuse hüvitamine — 80—82, 142—146; puhkusetasu arvestus enne puhkuse lõppu tööle kutsututele — 79.
Kategooria — 103, 109, 110.
Katseaeg tööle võtmisel — 10—12.
Kaug-Põhi — soodustused Kaug-Põhjas ja sellega võrdsustatud paikkondades töötajaile — 122, 123, 165, 166; komandeeringud K. P. — 158.
Kesk-eriõppeasutused — K.-e. lõpetanute tööle suunamine — 14, 74, 161; soodustused ja lisapuhkus K.-e. õhtustel kursustel ja mittestatsionaarselt õppijaile — 70—73.
Keskmine töötasu — K. t. säilitamine riiklike ja ühiskondlike kohustuste täitmisel — 127, 128; K. t. arvutamine puhkuse aja eest — 135, 142—146; K. t. arvutamine teistel juhtudel — 135, 141.
Kohakaaslus — töötasu K. alusel — 115; komandeeringud K. alusel töötajaile — 125, 126, 153; K-alaseks töötamiseks loa andmise kord — 7—10; puhkus K. alusel töötajaile — 63; K. alusel töötajate tööraamat — 5; vallandustoetus K. alusel töötajaile — 40.
Kohtulik töötülide lahendamine — 170, 171.
Kohtu otsus — K. o. peale edasikaebamine — 186; K. o. täitmine — 187.
Kohus — vt. rahvakohus, seltsimehelik kohus.
Kohustuste täitmata jätmine — töötajate töölt vabastamine K. t. j. pärast — 25; vt. samuti töödistsipliin.
Komandeeringud — K. mõiste, kestus — 148, 149; töötasu säilitamine K. — 124; ületunnitöö K. — 125; puhkepäevad K. — 125, 151; päevaraha — 149—153, 158; tasu elamispinna eest — 154—156, 158; haigestumine K. — 156; sõidukulude tasumine K. — 153, 154; K. montaažitöödele — 157; K. Habarovski ning Primorje kraisse ja Kaug-Põhja piirkondadesse — 158; tasu ametiühingu kongresside ja konverentside delegaatidele — 158—159; kohakaaslusalane K. — 125—126, 153; K. rasedatele ja imetavatele emadele — 149.

Kompensatsioonid teise kohta tööle üleviidud ja tööle suunatud töötajaile — 159—166.
Koosseisude koondamine — 22, 23.
Kuritegu — töötaja töölt vabastamine K. toimepaneku motiividel — 25, 26; materiaalne vastutus kahju eest K. tõttu — 95.
Kutsealused — soodustused K. koosseisude koondamisel — 23; töölt vabastamine seoses sõjakomissariaadi kutsega — 132.
Kutsekomisjonid — keskmise töötasu säilitamine töökohal K. liikmeile — 128.
Kõrgemad õppeasutused — K. õ. lõpetanute tööle suunamine — 14, 74; hüvitus K. õ. lõpetanuile seoses sõiduga töökohale — 161—162; lisapuhkus K. õ. õhtustel kursustel ja mittestatsionaarselt õppijaile — 70—71, 73; lisapuhkus K. õ. astujaile — 70.
Käitis- ja kohalikud komiteed — õigused — 19, 20, 21, 24, 27, 34, 35, 60, 75, 88, 100, 106, 107, 109, 111; käitis- ja kohaliku komitee liikmete töölt vabastamine — 35; käitis- ja kohaliku komitee liikmete teisele tööle üleviimine — 19; distsiplinaarkaristus käitis- ja kohaliku komitee liikmeile — 88.
Kahju — vt. materiaalne vastutus.

L

Lisaleht tööraamatule — 5.

M

Maakohad — komandeering M. — 150—151.
Mittestatsionaarselt õppijad — vt. aspirantuur, kõrgemad õppeasutused, kesk-eriõppeasutused.
Montaažitööd — vt. komandeeringud.

N

Noorukid — vt. alaealised.
Normeerimata tööpäev — 46; täiendav puhkus N. t. töötajaile — 64, 65, 66.
Nõudeõiguse aegumine — tähtajad avalduse esitamiseks töötülide komisjonile — 174, 179; tähtajad avalduse esitamiseks käitis- ja kohalikule komiteele ja rahvakohtule — 179, 183, 186.
Nõukogude Armee — vt. sõjaväeteenistus.

O

Omal soovil — töölt lahkumine O. s. — 30—34; kompensatsioonid O. s. teise kohta tööle üleviimisel — 159.
Otsuse täitmine — töötülide komisjoni O. t. — 180—182.

P

Palgaraamat — 6.
Paranduslikud tööd — puhkus seoses P. t. — 62.
Pass — P. esitamine tööle võtmisel — 3.
Pimedad — I ja II grupi nägemishäirega invaliidide tööaeg — 46; P. puhkus — 64.

Praak — töötajast olenemata P. eest tasu maksmine — 120; töötajast tingitud P. eest tasu maksmine — 121.
Puhkeaeg — 57—82; puhkepäevad — 57—60; riiklikud pühad — 60—61; tööpäeva pikkus puhkepäevade ja riiklike pühade eelseil päevadel — 47—48; vt. samuti puhkus.
Puhkepäevad — 57—61; hüvitus töö eest iganädalasel P. — 60, 117; hüvitus töö eest riiklikel pühadel — 60—61, 117—118; P. komandeeringul — 59, 125, 151; iganädalane P. — 57—60; riikliku püha kokkulangemine iganädalase P. — 58.
Puhkus — töölt vabastamine P. ajal — 35—36; keskmine töötasu P. aja eest — 135; 142—146; kompensatsioon kasutamata puhkuse eest — 80, 81, 142—146; õigus korralisele P. — 61—63; P. kestus — 63—74; P. aeg ja järjekord — 75—80; korraline P. raseduse ja sünnituse puhul — 77; ajutine töövõimetus P. ajal — 77—78; kinnipidamised töötasust väljateenimata puhkepäevade eest — 82; täiendav P. normeerimata tööpäevaga töötajaile — 64, 65, 66; täiendav P. tervistkahjustavates tingimustes töötajaile — 64, 65; täiendav P. töötamisel Kaug-Põhjas — 64, 67; täiendav P. töötajaile, kes asendavad rasedaid ja rinnaga toitvaid emasid — 68; täiendav P. pikaajalise katkestamata töö eest — 64, 66—67; täiendav P. tootmistööd katkestamata õppijaile — 69—74.
Puhkuse kasutamata jätmine — 77—81.
Puhkuste liitmine — 79, 80.
Päevaraha — komandeeringul — 149—153; 158; P. teise kohta tööle üleviimisel ja suunamisel — 159, 161; P. Kaug-Põhja tööle üleviimisel ja suunamisel — 165.

R

Rahvakohtu kaasistujad — töötasu säilitamine — 127—128, 129.
Rahvakohus — riiklike kohustuste täitmine R. — 127—128, 129; töötülid R. — 184—187; edasikaebamine R. otsuse peale töötülide lahendamisel — 186.
Rasedus — tööle võtmisest keeldumine R. motiividel — 7; komandeeringud R. ajal — 148—149; tähtaeg R. ajal töökoha säilitamiseks ettevõttes ja asutuses seoses ajutise töövõimetuse kaotusega — 27; R. ajal teisele tööle üleviimine — 17, 120; keskmise töötasu arvutamine R. ajal teisele tööle üleviimisel — 120, 141; puhkuse andmise kord R. ajal — 77; ületunnitöö ja töö öösel R. ajal — 48, 51.
Riiklikud kohustused — juhud, millal säilitatakse keskmine töötasu R. k. täitmisel — 127—128.
Riiklikud pühad — 60; hüvitus töö eest R. p. — 60, 117—118; hüvitus valvesoldud aja eest R. p. — 52.
Rinnalapsi omavad emad — teisele tööle üleviimine seoses rinnalapse toitmisega — 17, 120; täiendavad vaheajad töös R. o. e. — 54, 55—56; ületunnitöö ja töö öösel R. o. e. — 48, 51; komandeeringud R. o. e. — 149.

S

Seltsimehelik kohus — 89—94.
Spetsialistid — noorte S. tööle suunamine — 14, 161—162; puhkus S., keda suunatakse tööle pärast õppeasutuse lõpetamist — 74; noorte S. töölt vabastamine — 29, 31, 32.

Spordivõistlused — tagatised S. osavõtjaile võistlejaile ja kohtunikele — 133.
Sugulased — koos töötamine — 7.
Sunnitud tööluus — tasumine S. t. eest — 26, 38, 133—134, 182—183; vt. samuti t ö ö l u u s.
Sõiduraha — seoses komandeeringuga — 153—154; S. noortele töölistele — 162; S. noortele spetsialistidele pärast kõrgema õppeasutuse või kesk-eriõppeasutuse lõpetamist sõiduks töökohta — 161—162; S. kulude katteks teise töökohta sõidul — 163—164.
Sõjaväeteenistus — soodustused ja tagatised töölistele ja teenistujaile seoses S. — 23, 28, 127—128, 130—132.

T

Tagatised Kaug-Põhjas töötajaile — 122—124.
Tariifi-kvalifikatsiooni teatmik — 100—101, 103.
Tariifikategooria vahetasu — 110.
Tariifivõrgud, tariifimäärad — vt. t ö ö t a s u.
Tehnikumid — vt. k e s k - e r i õ p p e a s u t u s e d.
Tervistkahjustav töö — lühendatud tööpäev T. t. — 44, 45; lisapuhkus T. t. eest — 64—65.
Tsehhikomitee — liikmete üleviimine teisele tööle — 19; T. liikmete töölt vabastamine — 35.
Tsehhi töötülide komisjon — 175, 179.
Tuberkuloos — T. haigeile ületunnitöö ja öötöö keelamine — 48, 51; T. haigete üleviimine teisele tööle — 18.
Tunnistajad — töötasu säilitamine aja eest kohtus ja uurimisorganeis — 129; osavõtt töötülide komisjonide tööst — 176.
Tõlgid — 127.
Tööaasta — 61.
Tööaeg — 43—57; ühiskondlik töö T — 85; normaalse pikkusega tööpäev — 43; lühendatud tööpäev — 44—46; normeerimata tööpäev — 46—47; T. pikkus öises vahetuses — 48; päevaviisiline T. arvestus — 49, 85; kuuviisiline T. arvestus 49; lõunavaheaeg ja vaheaeg einestamiseks — 54—55; tööpäeva algus ja lõpp — 52—53, 85; T. vahetustega tööl — 53; juhud, mil on lubatud ületunnitöö — 50—51; hüvitus ületunnitöö eest — 51, ületunni lubamise kord — 51, 116—117, 118; T. pikkus puhkepäeva eelseil päevadel — 47—48.
Töödistsipliin — 83—94; T. rikkumise põhjusel töölt vabastamine — 19, 24—25, 86—87; vastutus T. rikkumisel — 86—93.
Tööle ennistamine — töötülid T. e. — 182—183; töölt vabastamine seoses teise töötaja T. e. — 28; sõjaväeteenistusest vabastatud isikute T. e. — 28, 131.
Tööle kõlbmatus — töölt vabastamine — 19, 24.
Tööleping — sõlmimine — 12; T. tähtaeg — 12; tähtajaline T. — 12; tööülesannete andmine töölisele, millised ei kuulu tema kohustuste hulka — 16—19; vt. samuti t ö ö l t v a b a s t a m i n e.
Töölepingu lõpetamine — vt. t ö ö l t v a b a s t a m i n e.
Tööle võtmine — 3—15; tööliste organiseeritud värbamine — 14, 163—165; noortööliste tööle suunamine — 13, 162; noorte spetsialistide tööle suunamine — 14, 74, 161—162; T. v. esitamisele kuuluvad dokumendid — 3; administratsiooni kohustused töölise või teenistuja T. v. — 6, 13, 14, 83—84; katsetöö T. v., katseaeg — 10—12; vt. samuti t ö ö l e p i n g.

Töölisnoorte koolid — vt. õppijad.
Tööluus — 26—27, 31, 87; vastutus T. sooritamisel — 26—27; töölt vabastamine seoses T. — 26—27, 29, 31.
Töö katkemine — töölt vabastamine T. k. tõttu — 23.
Tööle suunamine — Kutsehariduse Peavalitsuse koolide lõpetanute T. s. — 13, 162; kõrgemate õppeasutuste ja kesk-eriõppeasutuste lõpetanute T. s. — 14, 74, 161.
Tööliste värbamine — organiseeritud — 14, 163—165.
Töölt vabastamine — töötaja algatusel — 30—34; administratsiooni algatusel — 19—29, 34—35, 40, 42; soodustused T. v. koondamise tõttu — 22, 23; ametiühingu käitis- ja kohaliku komitee osa T. v. — 20, 21, 24, 27; ametiühingu käitis- ja kohaliku komitee liikmete T. v. — 35; ametiühinguorganisatsioonide nõudel T. v. — 36; T. v. vormistamine — 37—38; lõpparvestus T. v. — 37; tööraamatu kätteandmine T. v. — 37—38; vallandustoetus T. v. — 39—42; töötülid T. v. 11, 183.
Töönormid — kinnitamine ja läbivaatamine — 104—107; töötasu T. täitmata jätmisel — 122.
Tööraamat — tööle astumisel — 3; T. pidamine — 5—6, 37—39, 88—89, 93; T. töölt vabastamisel — 37—39; ergutused T. — 88—89; T. kaotamine — 39; T. dublikaat — 5, 39.
Tööriistad — administratsiooni kohustus tööliste varustamiseks T. — 166—167; hüvitus isiklike T. kulumise eest 166—167.
Tööseisak — teisele tööle üleviimine seoses T. — 16—17, 119; töötasu T. eest — 112.
Töösisekorra eeskirjad — 83; administratsiooni kohustused T. e. järgi — 83—84; tööliste ja teenistujate kohustused T. e. järgi — 84—85.
Töötasu — 100—147; T. teisele tööle üleviimisel — 16, 17, 18; T. teise kohta tööle üleviimisel — 126—127; T. töönormide mittetäitmisel — 122; tükitöötasu — 101; progressiivne tükitöötasu — 101; individuaalne tükitöötasu — 101; brigaadiline tükitöötasu — 101; 108—109; ajatöötasu süsteem — 102; aja-premiaaltöötasu — 102; ametiühinguline kontroll T. üle — 100, 103, 106—107, 109; hüvitus ületunnitöö eest — 116—117, 118; hüvitus töö eest iganädalasel puhkepäeval ja riiklikel pühadel — 60—61, 117—118; alaealiste T. — 111—112; T. asendamisel — 113—114; T. erilistes tingimustes tehtud töö eest — 112; T. üleviimisel vähemtasutavale tööle — 118—120; T. väljamaksmise aeg — 146—147; T. saatmine — 147; T. tööseisaku eest — 112; T. praagi tootmisel — 120—121; keskmine T. puhkuse eest — 135, 142—146; keskmine T. teistel juhtudel — 135—141; öötöö tasu — 115; lisatasu madalapalgalistele — 107—108; T. lõpetamata tükitöökäsu järgi — 111; T. poolikult töötatud kuu eest — 141—142.
Töötõend — 38.
Tööraamatu kaotamine — 39.
Töötülid — 168—188; T. lahendamise organid — 168; T., millised lahendatakse alluvuse korras — 172—173, 183—184; T., millised lahendab töötülide komisjon — 168—171, 173—174, 176—180; T., millised kuuluvad lahendamisele tsehhi töötülide komisjonis — 175, 179; T., millised lahendatakse ametiühingu käitis- või kohalikus komitees — 173, 178—180; T., millised lahendatakse rahvakohtus — 170, 171; 184; T. komisjoni protokoll — 178; T. komisjoni otsuse täitmine — 180—182.
Töötülide komisjon — 168—170, 173—179.
Töötülide komisjoni otsus — täitmata jätmine — 181; T. k. o. täitmine — 180—182; protestid T. k. o. peale — 179.

Töötülide komisjoni protokoll — 178.
Töö välistingimustes külmal aastaajal — 54, 56.
Tükitöötasu — vt. töötasu.

U

Uue toodangu juurutamine — tasu praagi ja tööseisakute eest — 112—113, 120—121.

V

Vaba aeg — ületunnitöö asendamine V. a. andmisega — 51; valvesoleku hüvitamine V. a. andmisega — 52; V. a. töö eest iganädalasel puhkepäeval — 60; V. a. töö eest riiklikel pühadel — 60.
Vaba päev — vt. puhkepäev.
Vabatahtlik Tuletõrje Ühing — lisapuhkus V. T. Ü. liikmeile — 68; töötasu säilitamine V. T. Ü. liikmeile tulekahju ajal — 127—128.
Vaheaeg — puhkuseks ja einestamiseks — 54—55; V. lapse toitmiseks — 54—55; V. laadimistöödel — 54, 56—57; V. soojendamiseks — 54—56.
Vahetustega töö — 53.
Vahetustes töötajad, kes asendavad rasedaid ja rinnaga toitvaid emasid — 68.
Vallandustoetus — 39, 40—42.
Valve — 52.
Vanadustasu — keskmine töötasu töötajaile puhkuse eest, kes saavad lisatasu või ühekordset hüvitust väljateenitud aastate eest — 142—143.
Vastutavad töötajad — töölt vabastamise kord — 21; V. t. töötülide lahendamine — 172, 184.
Vastutus — distsiplinaarvastutus — 85—94; distsiplinaarsed mõjutusvahendid — 18, 24—25, 85—87; distsiplinaarkaristuse määramise kord — 87—88, 99; karistuse mahavõtmine — 88; materiaalne vastutus — 94—99; tööliste ja teenistujate osaline materiaalne vastutus — 95—96; töötaja täielik materiaalne vastutus tekitatud kahju eest — 96; kahju hüvitamise kord — 97, 98; kõrgendatud materiaalne vastutus — 96; kahju suuruse määramine — 98—99; kriminaalvastutus — 25, 26, 86.
Väikesepalgalised — lisatasu V. — 107—108.

Õ

Õppekogunemised — keskmine töötasu Õ. ajal — 130; soodustused tööl Õ. ajal — 23; puhkuse arvestus Õ. tagasitulijaile — 145.
Õppijad — soodustused töölisnoorte ja maanoorte ning keskkoolides mittestatsionaarselt Õ. — 51, 69—70; vt. samuti kõrgemad õppeasutused, kesk-eriõppeasutused, aspirantuur.

Ö

Öömajaraha — tasu komandeerituile elamispinna kasutamise eest — 154—156; sama Habarovski ja Primorje krai ning Kaug-Põhja piirkondadesse komandeerituile — 158.

Öötöö — kestus — 48; tasu Ö. eest — 115; Ö. keelamine — 48; Ö. vahetustes töötajaile, kes asendavad rasedaid ja rinnaga toitvaid emasid — 68.

Ü

Ühiskondlikud kohustused — juhud, millal säilitatakse keskmine töötasu — 127—128.

Ühiskondlik töö — keelamine t. ajal — 85.

Ületunnitöö — tasu maksmine Ü. eest — 51, 116—117, 118; Ü. kuuviisilise tööaja arvestuse puhul — 50, 116—117; tasu maksmine Ü. eest riiklikel pühadel — 118; Ü. komandeeringul — 125; juhud, millal lubatakse Ü. — 50; Ü. lubamise kord — 51; keda ei lubata teha Ü. — 51.

Üleviimine teisele tööle — 15; Ü. t. t. alaliselt samas ettevõttes — 15, 21, 118; ajutiselt — 16—18, 119—120; käitis- ja kohalike komiteede liikmete Ü. t. t. — 19; keskmise töötasu arvutamine rasedatele ja rinnaga toitvatele emadele Ü. t. t. —120; Ü. t. t. teise ettevõttesse või teise kohta — 19, 28, 126—127; hüvitused Ü. t. t. teise kohta — 159—166; keeldumine Ü. t. t. teise kohta — 28.

Üliõpilased — soodustused tootmistööd katkestamata õppivaile Ü. — 70—73.

Tööle võtmine, teisele tööle üleviimine ja töölt vabastamine 3
Töö- ja puhkeaeg 43
Töödistsipliin 83
Töötasu, tagatised ja kompensatsioonid 100
Töötülide läbivaatamise kord 168
Viited 189
Lisa 198
Tähestikuline sisujuht 200

Коротков Владимир Степанович, Гольдштейн Марк Юльевич

ЧТО НУЖНО ЗНАТЬ РАБОЧИМ И СЛУЖАЩИМ О ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

На эстонском языке

Эстонское Государственное Издательство
Таллин, Пярнуское шоссе, 10
Обложка Г. Пант

*

Toimetaja L. Riikoja

Tehniline toimetaja J. Pedari

Korrektorid A. Nurmoja ja M. Teemägi

Ladumisele antud 22. IV 1961. Trükkimisele antud 12. VI 1961. Paber 54×84, 1/16. Trükipoognaid 13. Formaadile 60×92 kohaldatud trükipoognaid 10,66. Arvutuspoognaid 11,87. Tiraaž 10 000. Tellimise nr. 2768. Trükikoda «Kommunist», Tallinn, Pikk tn. 2.

Hind 47 kop.

1—13

47 kop.

A-23881

TÜ RAAMATUKOGU
1 0300 00358216 2