

- TARTU RIIKLIKU ÜLIKOOLI  
TOIMETISED
- УЧЕННЫЕ ЗАПИСКИ ТАРТУСКОГО  
ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕР-  
СИТЕТА
- ACTA ET COMMENTATIONES  
UNIVERSITATIS TARTUENSIS

372

TARTU  
1976

# MAJANDUSTEADUSLIKKE TÖID

ТРУДЫ ПО ЭКОНОМИЧЕСКИМ  
НАУКАМ

XXI

TARTU RIIKLIKU ÜLIKOOLI TOIMETISED  
УЧЕННЫЕ ЗАПИСКИ  
ТАРТУСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА  
ACTA ET COMMENTATIONES UNIVERSITATIS TARTUENSIS  
ALUSTATUD 1893.a. VIHK 372 ВЫПУСК ОСНОВАНЫ В 1893.г.

**MAJANDUSTEADUSLIKKE TÖID**

**ТРУДЫ ПО ЭКОНОМИЧЕСКИМ  
НАУКАМ**

**XXI**

**TARTU 1976**

**Redaktsioonikolleegium:**

**E. Haljaste, E. Kaitsa (esimees),  
H. Pauts, E. Purju, H. Siigur.**

**Vastutav toimetaja:**

**P. Viires.**

## НЕКОТОРЫЕ ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ СОВХОЗОВ

Х. А. С и й г у р

Кадрфа финансов и кредита

### § I. Понятие и задачи премирования рабочих и служащих

I. В Советской юридической литературе большинство авторов признает, что премирование — это дополнительное вознаграждение рабочих и служащих за выполнение таких показателей, которые не стимулируются или недостаточно стимулируются основной заработной платой, что премия — материальное поощрение за достигнутые успехи, стимулирование достижений трудовых показателей, которые выше общеустановленного уровня как минимума обязанностей работника в силу трудового договора<sup>1</sup>. Совершенно правильно указано и на то, что премия, выплачиваемая за ударный труд, носит и признаки награды, отличия, служит фактом официального юридически оформленного признания заслуг работника<sup>2</sup>.

Правильно раскрывает сущность премирования С.С. Каринский, подчеркивая, что премирование — это сложное и многогранное общественное явление, важнейшие цель и назначение которого состоит в том, чтобы стимулировать успешное и безу-

<sup>1</sup> С.С. Каринский и И. Материальные и моральные стимулы к повышению производительности труда (правовые вопросы). М., 1966, с.62; Его же. Оплата труда в промышленности (правовые вопросы). М., 1971, с.95; Р.З. Ливин и И.Ц. Заработная плата в СССР. Правовое исследование. М., 1972, с.143; И.А. Тищенко, А.А. Фатеев. Правовые вопросы материального стимулирования работников промышленности. М., 1972, с.79; Проблемы правового регулирования труда в условиях экономической реформы. Минск, 1973, с.146; А.И. Процевский. Метод правового регулирования трудовых отношений. М., 1972, с.242; В.Чупыр. Системы и источники премирования. "Социалистический труд" 1973, № 5, с.118.

<sup>2</sup> В.М. Голоднов, Условия создания единой системы премирования. "Советское государство и право" 1971, № II, с. 122 и сл.

пречное выполнение работы путем предоставления материальных благ сверх основного заработка. Таким образом, премия является одновременно и фактором улучшения производственной деятельности предприятий, а также средством повышения материального благосостояния работающих<sup>3</sup>.

Роль премии в достижении лучших результатов труда и производства подчеркивается и в законодательных актах. Например, в Типовом положении об оплате труда рабочих совхозов подчеркивается, что оно вводится в целях усиления материальной заинтересованности рабочих совхозов в повышении урожайности сельскохозяйственных культур и продуктивности животных, обеспечения непрерывного роста производства высококачественных дешевых продуктов питания и сырья для промышленности<sup>4</sup>.

Таким образом, премирование всегда направлено на достижение более выдающихся результатов через материальное стимулирование. Как указывает С.С. Каринский, премирование — именно та область общественно-трудовых отношений, где правовая регламентация деятельности их участников оказывает весьма эффективное обратное воздействие на экономику<sup>5</sup>.

В социалистической кооперации труда появляется новая производительная сила, "которая, — как указывал К. Маркс, — по самой своей сущности есть массовая сила"<sup>6</sup>, т.е. результаты труда коллектива предприятия являются не простым итогом сложения деятельности всех работников. Эта новая производи-

<sup>3</sup> С.С. Каринский И, Оплата труда в промышленности (правовые вопросы). М., 1971, с.95.

<sup>4</sup> "Бюллетень ГКТ" 1970, № 10, с.5.

Ср. Типовое положение об оплате труда руководящих работников и специалистов совхозов. "Бюллетень ГКТ" 1970, № 10 с.30 и сл.; Типовое положение о премировании работников промышленных предприятий, переводимых на новую систему планирования и экономического стимулирования. "Бюллетень ГКТ" 1967, № 4, с.3.

<sup>5</sup> С.С. Каринский И, Оплата труда в промышленности (правовые вопросы). М., 1971, с.94.

<sup>6</sup> Из неопубликованных рукописей К. Маркса. "Большевик" 1939, № 11-12, с.64.

тельная сила, направленная на улучшение конечных результатов деятельности предприятия, приносит обществу дополнительный доход в виде прибыли, которая является общественным показателем достижений предприятия в снижении затрат труда. Отсюда возникает возможность и необходимость поощрять за достижение показателей, содействующих улучшению результатов деятельности предприятия <sup>7</sup>.

Для любого способа премирования характерна направленность премирования на создание условий, облегчающих решение важных производственных и экономических задач и обеспечение наиболее полного соответствия размера поощрительных выплат достигнутым результатам, значению выполняемых работ, объему и качеству трудовых затрат в данных конкретных условиях <sup>8</sup>.

Если посредством основной заработной платы, тарифных ставок, окладов, доплат учитываются основные показатели затрат труда, то посредством премий учитываются дополнительные показатели труда, главным образом, его результаты. Премированию подлежит труд не любого, а только хорошего содержания, труд, приведший к достижению установленных производственных показателей. Право на премию возникает не после любого отрезка времени работы, а лишь после такого периода, с которым связывается достижение установленных показателей. По правовой природе премия представляет собой выплату за достижение заранее установленных производственных показателей, характеризующих успешную трудовую деятельность отдельного работника или трудового коллектива <sup>9</sup>.

2. В зависимости от правовой природы, премирование классифицируется на 1) премирование, как один из способов выплаты дополнительного вознаграждения за труд, и 2) преми-

<sup>7</sup> В.Д. В а с и л е н к о и др. Поощрение по итогам года - новая форма коллективного материального стимулирования. Пермский университет. Ученые записки №252. Проблемы эффективности общественного труда. Факторы и стимулы ее роста. Пермь, 1971, с.215.

<sup>8</sup> С.С. К а р и н с к и й. Оплата труда в промышленности (правовые вопросы). М., 1971, с.95.  
А.И. П р о ц е в с к и й. Метод правового регулирования трудовых отношений. М., 1972, с.281 и сл.

<sup>9</sup> Р.З. Л и в ш и ц. Заработная плата в СССР. Правовое исследование. М., 1972, с.141 и сл.

рование, как способ материального стимулирования, награждения работников, осуществляемого помимо выплаты вознаграждения за труд<sup>10</sup>.

Премирование как способ выплаты дополнительного вознаграждения за труд С. С. Каринский делит на 1) основную премиальную систему оплаты труда и 2) дополнительную премиальную систему оплаты труда. Вместе вместе они составляют единую премиальную систему оплаты труда рабочих и служащих<sup>11</sup>.

Для премий по премиальным системам оплаты труда наиболее характерным и важным признаком является обязательное наличие объективных показателей для премирования, поддающихся строгому учету; твердо установленных сроков выплаты премий; заранее определенных размеров премий, а также максимальных пределов ежемесячного премиального вознаграждения. Все эти данные своевременно, до начала работы, должны быть сообщены лицам, на которых распространяется соответствующие премиальные положения. Следовательно, у рабочих и служащих при определенных обстоятельствах возникает субъективное право на премию, а субъективному праву должна соответствовать обязанность премировать (поощрять)<sup>12</sup>. Следовательно, важнейшим признаком классификации является наличие или отсутствие у работника права на получение премии<sup>13</sup>.

<sup>10</sup> С.С. Каринский. Оплата труда в промышленности (правовые вопросы). М., 1971, с.96; Ср. Р.З. Дившиц. Заработная плата в СССР. Правовое исследование. М., 1972, с.144; По существу, такой же позиции придерживаются и те авторы, которые делят премии на три группы - премии по премиальным системам оплаты труда, премии вне премиальных систем и премии на основе общей оценки труда. См., напр., В.М. Голднов. Условия создания единой системы премирования. "Советское государство и право", 1971, №11, с.123; И.А. Тищенко, А.А. Фатуев. Правовые вопросы материального стимулирования работников промышленности. М., 1972, с.210 и сл.; Г.И. Гуляев, Поощрительные фонды предприятий (правовые вопросы). М., 1969, с.65 и сл.

<sup>11</sup> С.С. Каринский. Оплата труда в промышленности (правовые вопросы). М., 1971, с.96.

<sup>12</sup> С.С. Каринский. Материальные и моральные стимулы к повышению производительности труда (правовые вопросы). М., 1966, с.142 и 25.

<sup>13</sup> Р.З. Дившиц. Заработная плата в СССР. Правовое исследование. М., 1972, с.145.

Если премирование проводится по общей оценке трудовой деятельности рабочего или служащего, т.е. происходит премирование как способ материального стимулирования, награждения работников, осуществляемого помимо вознаграждения за труд, то в этих случаях нормы права устанавливают условно - определенный вид и меру проведения администрации предприятия (учреждения) в отношении предоставления поощрения отличившимся в работе лицам, зависящего в каждом конкретном случае от наличия целой совокупности обстоятельств, предусмотренных в нормативных актах<sup>14</sup>.

К системе оплаты труда следует отнести все премии, выплата которых основана на объективных показателях, независимо от метода определения индивидуального размера премии<sup>15</sup>. Премии можно считать обусловленной системой оплаты труда (и следовательно, подлежащей исковой защите), если премия в заранее установленном размере должна выплачиваться за достижение установленных показателей в работе и круг работников, имеющих право на премию, точно определен в положении о премировании<sup>16</sup>.

3. В зависимости от того, исчисляется ли премия как дополнительная оплата труда по показателям, установленным определенному коллективу (предприятию или как подразделению) или отдельному лицу, премирование делится на коллективное и индивидуальное.

Установление коллективного или индивидуального премирования зависит от организации труда, от того, возможно и целесообразно ли установить показатели и условия премирования для отдельного рабочего (служащего) или для определенного коллектива. Как правило, коллективное премирование может и должно применяться только там, где невозможно установить ин-

<sup>14</sup> С.С. Каринский. Материальные и моральные стимулы к повышению производительности труда (правовые вопросы). М., 1966, с.23.

<sup>15</sup> Р.З. Лившиц. Заработная плата в СССР. Правовое исследование. М., 1972, с.160.

<sup>16</sup> Р.З. Лившиц, Судебная практика по трудовым делам. "Советское государство и право" 1969, № I, с.140; И.А. Тищенко, А.А. Фатуев, Правовые вопросы материального стимулирования работников промышленности. М., 1972, с.112, сноска 3.

дивидуальные показатели работы отдельного лица или если невозможно учитывать либо контролировать выполнение каждым рабочим определенного производственного показателя<sup>17</sup>.

При коллективном премировании достижение коллективом установленных показателей (при соблюдении условий премирования) является юридическим фактом, необходимым для возникновения у рабочего или служащего права на премию. Сумма премий рабочего или служащего зависит также от общей суммы премии, исчисленной по коллективным показателям. Но объектом правоотношений по премированию и при коллективном премировании является рабочий или служащий как субъект трудового правоотношения, а не коллектив.

Установленные коллективу показатели и исчисленные по ним суммы премий служат только способом определения права на премию и суммы премии каждого рабочего или служащего, входящего в соответствующий коллектив.

При индивидуальном премировании право на премию возникает при достижении индивидуально установленных показателей (при соблюдении условий премирования).

4. Нет единого взгляда на сущность одновременных премий, выплачиваемых за досрочное и качественное выполнение особо важных производственных заданий.

По нашему мнению, правильно определяет цель одновременных премий С.С. Каринский. При помощи их руководитель предприятия имеет оперативную возможность должным образом отметить трудовые заслуги наиболее добросовестных, передовых работников, выделить и отличить достигнутые ими успехи в работе<sup>18</sup>. Отсюда, на наш взгляд, вытекает нецелесообразность разработки на предприятии специального положения или перечня для определения, за какие работы и в каких размерах производить премирование. Это превратило бы одновременные премии в обыкновенные производственные премии и лишило администра-

<sup>17</sup> И.А. Тищенко, А.А. Фатуев. Правовые вопросы материального стимулирования работников промышленности. М., 1972, с.79.

<sup>18</sup> С.С. Каринский. Материальные и моральные стимулы к повышению производительности труда (правовые вопросы). М., 1966, с.141.

цию возможности оперативно воздействовать на ход решения тех или иных работ.

Мы рекомендуем в положениях об оплате труда или о премировании указать цели единовременного премирования, определить понятие особо важного производственного задания, порядок установления и сроки выплаты единовременной премии, т.е. определить только основы, исходя из которых администрация может в каждом конкретном случае применять премирование за выполнение особо важного задания. Для рабочих такое регулирование имело бы прежде всего информативное значение.

Но единовременная премия может быть установлена либо до начала работы, либо после ее выполнения. Если премирование установлено до начала работы с указанием наименования работы, привлекаемых для ее выполнения работников, размера премии, то такое премирование имеет все признаки премирования как способа выплаты дополнительного вознаграждения за труд, а приказ директора является локальным тарифным актом. При выполнении установленных показателей и соблюдении условий у работника возникает субъективное право на премию, и эта сумма представляет собой часть заработной платы рабочего или служащего, которую рабочий или служащий может требовать и через органы рассмотрения трудовых споров<sup>19</sup>.

Если премирование проводится после выполнения задачи, т.е. на основе общей оценки деятельности, то это уже не является заработной платой в правовом смысле, а поощрением помимо выплаты вознаграждения.

В каком виде администрация предприятия применяет единовременное премирование, зависит полностью от его усмотрения, хотя, конечно, для решения конкретного задания, несомненно, большее стимулирующее значение имеет предварительное установление показателя и условия премирования и конкретного размера премии. Но иногда по тем или иным причинам нельзя их установить своевременно, и администрация должна иметь возможность поощрить работника за выполненное задание задним

---

<sup>19</sup> И.А. Тищенко, А.А. Фатуев. Правовые вопросы материального стимулирования работников промышленности. М., 1972, с.213, 110 и сл.; Советское трудовое право. Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1972, с.467.

числом. Это имеет и большое воспитательное значение, так как работник знает, что его самоотверженный труд может найти материальное поощрение и в тех случаях, если поощрение раньше не установлено (обещано).

Единовременные премии выплачиваются сверх премий, предусмотренных положениями об оплате труда или о премировании.

5. Сердцевину премиальных систем составляют показатели премирования. Их назначение — сосредоточить внимание и направить усилия премируемых на улучшение тех сторон трудовой деятельности, которые находятся за пределами сферы основных систем оплаты труда. При помощи заранее установленных показателей премирования уточняются права и обязанности сторон трудового правоотношения, связанные с достижением определенных производственных результатов и выплаты дополнительного вознаграждения<sup>20</sup>.

Достижение установленных показателей является одной из предпосылок для возникновения у рабочего или служащего права на премию и основой определения величины начисляемой премии. Если работник не выполнил установленных показателей, то у него нет права на премию, независимо от того, был ли он виновен или нет в недостижении определенных показателей. Так как премия предусмотрена за ударный труд, то за недостижение установленных показателей на работника не должно накладываться взыскание или производиться вычета из заработной платы<sup>21</sup>. Но это далеко не означает, что оценка поведения рабочего или служащего является юридически иррелевантной.

Показатели премирования могут быть установлены в централизованном порядке и в этом случае они являются обязательными для применения. Но в централизованном порядке может быть установлен только примерный перечень показателей премирования. В этом случае администрация предприятия по согласованию с ЦМК, исходя из примерного перечня, устанавливает подходящие для данного предприятия или его подразделения показатели премирования. Обычно разрешаются и от-

<sup>20</sup> С.С. Каринский. Материальные и моральные стимулы к повышению производительности труда (правовые вопросы) М., 1966, с.65.

<sup>21</sup> Там же, с.66.

клонения от примерного перечня, т.е. установление таких показателей, которые не перечислены в примерном перечне. Но в связи с проведением хозяйственной реформы в целом ряде случаев централизованно устанавливаются только цели премирования, а установление показателей премирования является полностью компетенцией администрации предприятия по согласованию с ФЭМК. Какие показатели премирования устанавливаются, зависит полностью от тех непосредственных целей (но с учетом и перспективных целей), для достижения которых необходимо введение премирования, а также от природных и экономических условий производства и труда. Споры о том, какие показатели нужно установить для премирования рабочих и служащих, довольно часто являются бесплодными, так как каждый показатель имеет свои положительные и отрицательные стороны и их эффективность зависит от конкретных условий на предприятии, а также от задач, стоящих перед отраслью и всем народным хозяйством на данном этапе развития социалистического общества<sup>22</sup>. В качестве показателя нужно установить такой показатель, на который работник непосредственно воздействует своим трудом. При этом показатели рабочих, руководящих работников и специалистов должны быть между собой связаны, составить единую систему, направленную на улучшение результатов деятельности всего предприятия, обеспечить материальную заинтересованность каждого работника не только в улучшении его непосредственной работы, но и в улучшении хозяйственной деятельности всего предприятия. Во всяком случае, показатели премирования должны быть такими, чтобы полномочия работника не были обусловлены обстоятельствами, соблюдение которых от него не зависят. Но показатели должны быть установлены такими, чтобы право на премию не возникло раньше, нежели выполнена та мера труда, которая дает право на вознаграждение в размере не ни-

<sup>22</sup> С р . Ю . М а р г у л и с , Ф о р м ы и м е т о д ы п р е м и р о в а н и я в у с л о в и я х э к о н о м и ч е с к о й р е ф о р м ы . " Ф и н а н с ы С С С Р " 1 9 7 0 , № 5 , с . 7 5 и с л . ; И . А . Т и щ е н к о в , А . А . Ф а т у е в , П р а в о в ы е в о п р о с ы м а т е р и а л ь н о г о с т и м у л и р о в а н и я р а б о т н и к о в п р о м ы ш л е н н о с т и . М . , 1 9 7 2 , с . 1 6 4 и с л . ; П . Ж е в т я к , В . К о л е с н и к о в , О п о в ы ш е н и и р о л и ф и н а н с о в п р о м ы ш л е н н о с т и . " Ф и н а н с ы С С С Р " 1 9 7 0 , № 6 , с . 3 5 ; А . А н т о н о в , Р е а л и з а ц и я п р о д у к ц и и и п р е м и р о в а н и е . " Ф и н а н с ы С С С Р " 1 9 7 0 , № 6 с . 6 0 .

же тарифной ставки <sup>23</sup>.

6. При оплате труда по премиальным системам, кроме выполнения показателей премирования, **требуется соблюдение установленных условий премирования.** Условия премирования — самостоятельные критерии, при помощи которых всесторонне оценивается выполнение работы <sup>24</sup>. Но между ними и показателями премирования имеется тесная взаимосвязь. Условия устанавливаются в таком же порядке, как и показатели премирования, и делятся они на основные и дополнительные условия. При несоблюдении основных условий премирования, права на премию у работника вообще не возникает <sup>25</sup>, а при несоблюдении дополнительных условий возникает в уменьшенном (но не более 50%) размере.

7. Введение дополнительных условий премирования является правом администрации (по согласованию с рабочим комитетом профсоюза), а не ее обязанностью. Но и дополнительные условия нужно установить такие, чтобы работники могли влиять на их соблюдение, чтобы их соблюдение требовало определенных дополнительных усилий и чтобы была возможность осуществлять контроль за их соблюдением <sup>26</sup>.

Типовые положения об оплате труда работников совхозов не предусматривают дополнительных условий премирования. Но

<sup>23</sup> И.А. Тищенко, А.А. Фатуев, Правовые вопросы материального стимулирования работников промышленности. М., 1972, с.154 и сл.

<sup>24</sup> С.С. Каринский, Оплата труда в промышленности (правовые вопросы). М., 1971, с.106.

<sup>25</sup> По нашему мнению, неточно высказывание, что несоблюдение условий полностью и окончательно аннулирует самую возможность начисления премии. Нельзя аннулировать то, чего нет, так как возможность начисления предполагает кроме достижения показателей и соблюдения условий. См. С.С. Каринский, Оплата труда в промышленности (правовые вопросы). М., 1971, с.106.

<sup>26</sup> Р. Ремель, Проблемы организации заработной платы инженерно-технических работников на предприятиях Министерства пищевой промышленности ЭССР. Республиканская конференция по актуальным проблемам усовершенствования загрузки и материального стимулирования работающих. 7-8 июня 1973г. Тезисы докладов. Таллин, с.58.

так как в совхозах возможно установление премирования за счет средств фонда материального поощрения, то иногда в таких случаях устанавливаются и дополнительные условия премирования аналогично промышленным предприятиям. В такой практике нет ничего противозаконного.

Мнения о том, кем и как устанавливается размер уменьшения премии при невыполнении дополнительных условий, имеют разногласия. Одни авторы утверждают, что конкретный размер уменьшения премии в случаях несоблюдения дополнительных условий должен быть установлен в положении о премировании (об оплате труда)<sup>27</sup>, другие, наоборот, утверждают, что уменьшение размера премии определяет администрация предприятия произвольно, исходя из важности и экономической значимости невыполненного работником дополнительного условия, но не более, чем 50%<sup>28</sup>.

Так как при несоблюдении дополнительного условия дело не в депремировании, то, исходя из общего направления законодательства, регулирующего премирование, и интересов обеспечения правовых гарантий работникам, по нашему мнению, нужно стать на позицию, что размер уменьшения премии за несоблюдение дополнительного условия должен быть установлен предварительно в акте, регулирующем премирование. Только в этом случае можно говорить об установлении дополнительных условий согласованно с соответствующим профсоюзным комитетом. Если невыполнены два дополнительных условия, то общий размер уменьшения премии определяется суммарно, исходя из первоначального размера премии<sup>29</sup>.

К сожалению, в практике довольно часто уменьшение размера премии за несоблюдение дополнительных условий в правовых актах о премировании не устанавливается и решается в каждом конкретном случае соответствующим должностным лицом.

<sup>27</sup> И.А. Тищенко, А.А. Фатуев, Правовые вопросы материального стимулирования работников промышленности. М., 1972, с.104.

<sup>28</sup> В.М. Голднов, Депремирование рабочих и служащих. Свердловский юридический институт. Сборник аспирантских работ. Вып. 12, Свердловск, 1970.

<sup>29</sup> "Социалистический труд", 1968, № II, с.57.

Высказано мнение, что, в случае несогласия работника с размером уменьшения, он может обратиться в органы рассмотрения трудовых споров, а эти органы могут взыскивать конкретный размер поощрения, учитывая мнение администрации о размере снижения поощрения или руководствоваться сложившейся на данном предприятии практикой снижения поощрения за невыполнение данного условия <sup>30</sup>.

Мы находим, что такая точка зрения необоснована и не содействует ни укреплению социалистической законности, ни повышению гарантий рабочих и служащих. Установление размера уменьшения премии за несоблюдение дополнительных условий премирования является правом администрации по **согласованию** с ФЗМК. Следовательно, органы рассмотрения трудовых споров не имеют права его устанавливать. Нам кажется, что в таких случаях органы по рассмотрению трудовых споров должны приостановить дело и потребовать от администрации (в необходимых случаях даже через вышестоящие органы) установления размера уменьшения премий за недостижение дополнительного условия и только после этого можно решить дело по существу. Установление размера уменьшения премий в таких случаях имеет обратную силу до момента вступления в действие соответствующего положения о премировании.

8. Некоторые авторы высказывают мнение, что любой производственный показатель может быть показателем или условием премирования, но не может быть одновременно и тем и другим <sup>31</sup>. Мы не разделяем такую точку зрения. Если установлены два показателя премирования, то ничего плохого в том нет, что один показатель является одновременно условием премирования по отношению к другому показателю, и наоборот. Мы считаем, что это позволяет связывать показатели между собой и содействует повышению эффективности премирования.

В интересах укрепления социалистической законности и обеспечения нормальной организации труда и управления произ-

<sup>30</sup> И.А. Тищенко, А.А. Фатеев, Правовые вопросы материального стимулирования работников промышленности. М., 1972, с.110.

<sup>31</sup> Там же, с.157.

водством, полную поддержку заслуживает точка зрения, что в случаях изменения плана вышестоящими органами с нарушением установленного законом срока внесения изменений, план должен считаться выполненным своевременно со всеми вытекающими отсюда последствиями в отношении выплаты премий. Словом, в таких случаях рабочие и служащие могут требовать премию через органы рассмотрения трудовых споров, и они вправе удовлетворять такие требования<sup>32</sup>.

9. Право на премию у работника возникает с момента окончания периода премирования при условии выполнения всех элементов сложного фактического состава, определяющего возникновение права на премию. Поэтому и работник имеет право обратиться в органы по рассмотрению трудовых споров сразу же после того, как найдет, что соответствующее должностное лицо необоснованно не утвердило премию или депремировало его. Но момент возникновения права на премию и момент требования его выплаты не совпадают<sup>33</sup>. Право требовать выплаты премии возникает у работника только по истечении срока предусмотренного законодательством (или по согласованию администрации с рабочим комитетом профсоюза). К сожалению, в типовых положениях об оплате труда работников совхоза не установлен срок выплаты премии и обыкновенно он не определяется и в совхозных положениях. А установление такого срока необходимо, так как утверждение премии само собой еще не дает права требовать выплаты ее до истечения соответствующего срока. Нам кажется, что в типовых положениях об оплате труда работников совхозов целесообразно установить аналогично Типовому положению о премировании работников промышленных предприятий (ст.25)<sup>34</sup> сроком выплаты один месяц со дня окончания периода премирования, а в случае, когда периодом премирования является год, то со дня утверждения годового отчета и баланса вышестоящей организацией.

---

<sup>32</sup> С.С. Каринский, Оплата труда в промышленности (правовые вопросы), М., 1971, с.105; И.А.Т и щенков, А.А. Фатуев, Правовые вопросы материального стимулирования работников промышленности. М., 1972, с. III и сл.

<sup>33</sup> С.С. Каринский, Оплата труда в промышленности (правовые вопросы). М., 1971, с.110.

<sup>34</sup> "Бюллетень ГКТ" 1967, № 4, с.9.

Ю. По действующему законодательству премии за счет фонда материального поощрения выплачиваются в пределах наличия средств фонда. В связи с этим, возник вопрос, потеряет ли рабочий или служащий свое субъективное право на премию или произойдет только отклонение в выплате премии до поступления средств в фонд.

Наше мнение таково, что законоположение о допустимости выплаты премий только в пределах наличия средств фонда материального поощрения прежде всего означает обязанность администрации при установлении премирования вести учет, а затем следить за поступающими средствами и при их нехватке внести в премирование соответствующие изменения или отменить вообще в установленном законом порядке. Мы полностью согласны с С.С. Каринским, что субъективное право работника на премию и фактическое наличие у предприятия денежных средств - это разные вопросы. Очевидно, что правовые обязательства предприятия, принятые им в установленном законом порядке, должны быть выполнены, когда нет условий, прямо предусмотренных в законе для освобождения предприятия от исполнения обязательств<sup>35</sup>. По нашему мнению, действующее законодательство не предусматривает оснований не выполнять свои обязательства по премированию за счет средств фонда материального поощрения.

Кроме того, работник имеет право требовать выплату премии через органы рассмотрения трудовых споров. Но если стать на позицию, что работник имеет право на премию за счет фонда материального поощрения только в случаях, если в фонде имеются соответствующие средства, то соответствующий орган рассмотрения трудовых споров должен прежде всего проверить, имеются ли действительно соответствующие средства или нет. А если средств нет, то нет никакого смысла обсуждать заявления (иск) работника по существу. Выходит, что в таких случаях рабочий или служащий не может защищать свои субъективные права. Следовательно, остается единственно возможное решение - рассмотреть заявление (иск) по существу и при отсутствии средств в фонде материального поощрения отсрочить его исполнение до поступления средств. Но отсюда вытекает и возмож-

<sup>35</sup> С.С. Каринский, Оплата труда в промышленности (правовые вопросы). М., 1971, с.iii.

ность отложить выплату премии за счет фонда материального поощрения при отсутствии средств в тех случаях, когда нет спора о премии. Кроме того, существует мнение, что в тех случаях, когда суд взыскал премию в пользу рабочего или служащего, но в момент использования решения нет средств по соответствующей статье расходов фонда, то суд по заявлению судебного исполнителя или лиц, участвующих в деле, может отсрочить исполнение решения <sup>36</sup>.

Совершенно прав С.С. Каринский, что право работника на получение премии при достижении установленных показателей и соблюдении условий премирования и при отсутствии оснований для его депремирования должно быть безусловным и безоговорочным. Отсутствие у предприятия в данный момент средств для выплаты премии не может аннулировать самое право работника на получение премии. Речь может идти лишь об очередности выплаты причитающихся работнику сумм, об отсрочке этого взыскания <sup>37</sup>.

---

<sup>36</sup> И.А. Тищенко, А.А. Фатуев, Правовые вопросы материального стимулирования работников промышленности. М., 1972, с. III

<sup>37</sup> С.С. Каринский, Материальные и моральные стимулы к повышению производительности труда (правовые вопросы). М., 1971, с. 74.

## § 2. Основная и дополнительная система премирования работников совхозов

1. Основная система премирования работников совхозов представляет собой премирование рабочих, руководящих работников и специалистов по действующим системам оплаты труда. Для повышения материальной заинтересованности рабочих в увеличении продукции, снижения ее себестоимости, и руководящих работников и специалистов в перевыполнении планов производства и реализации сельскохозяйственных продуктов и в улучшении результатов хозяйственной деятельности совхоза, применяются премиальные системы оплаты труда.

Премирование по системам оплаты труда по достигнутым результатам должно стимулировать достижение высоких результатов не только отдельными работниками, но и высоких коллективных результатов, чрезвычайно важных в сельском хозяйстве, где преобладают коллективные формы организации труда. Но премирование по системам оплаты труда должно стимулировать и принятие, и выполнение напряженных планов производства, и реализацию сельскохозяйственных продуктов, чтобы обеспечить население продуктами питания, а промышленность - сельскохозяйственным сырьем, содействовать тем самым обеспечению пропорционального развития всего народного хозяйства.

По основной премиальной системе рабочие совхозов премируются: 1) за перевыполнение плана получения валовой продукции с учетом ее качества и 2) за сокращение прямых затрат на единицу продукции или снижение ее себестоимости по сравнению с планом<sup>38</sup>, а руководящие работники и специалисты 1) за перевыполнение годового плана реализации или производства сельскохозяйственной продукции и 2) за получение прибыли в

<sup>38</sup> Ст. 30 Типового положения об оплате труда рабочих совхозов и других государственных предприятий сельского хозяйства /в дальнейшем Типовое положение об оплате труда рабочих совхозов/. "Бюллетень ГКТ", 1970, № 10, с.14 и сл.

планово-прибыльных совхозах, или за экономию от себестоимости против плана, или за экономию прямых затрат в планово-убыточных совхозах<sup>39</sup>. Эти премии выплачиваются за счет фонда заработной платы.

2. Премиирование за перевыполнение плана получения валовой продукции с учетом ее качества должно стимулировать рабочих к увеличению продукции с закрепленного участка угодий или с обслуживаемых животных с одновременным улучшением качества производимой продукции. Для создания всем рабочим совхоза равных возможностей получения премии законодательством установлены только максимальные пределы премий в виде определенного процента от стоимости сверхплановой продукции по реализационным ценам, а конкретные размеры премий в указанных размерах устанавливает директор совхоза по согласованию с рабочим комитетом профсоюза дифференцированно в зависимости от особенностей отраслей производства и других условий работы, исходя из фонда заработной платы, установленного на год<sup>40</sup>. Но так как проект совхозного положения об оплате труда обсуждается, как правило, и на рабочих собраниях, то можно сказать, что конкретный размер премии устанавливается с учетом мнения рабочих совхоза и тем самым обеспечивается правильная его дифференциация в зависимости от условий труда и производства. Для обеспечения полной зависимости премии от результатов труда соответствующей единицы или конкретного рабочего, установлено, что премия исчисляется именно за перевыполнение плана данной производственной единицы или данного рабочего, независимо от выполнения плана других производственных единиц (рабочих) или совхоза в целом. Следовательно, эффективность премирования во многом зависит от правильного планирования уровня производства продукции и от правильного и своевременного установления планов производственным единицам.

---

<sup>39</sup> Ст. 3. Типового положения об оплате труда руководящих работников и специалистов совхозов и других государственных предприятий сельского хозяйства /в дальнейшем Типовое положение об оплате труда руководящих работников и специалистов совхозов/. "Бюллетень ГКТ" 1970, № 10, с. 31 и сл.

<sup>40</sup> П. "а" ст. 30 Типового положения об оплате труда рабочих совхозов. "Бюллетень ГКТ" 1970, № 10, с. 14.

Но так как премирование за сверхплановую продукцию должно стимулировать и повышение качества продукции, в тех случаях, когда реализационные цены не отражают качества продукции, по нашему мнению, целесообразно пересчитывать продукцию разного качества при помощи коэффициентов на продукцию, принятую за основу при установлении размера премии.

Для исчисления премии за основу принимается утвержденный план производства валовой продукции, учитывая все изменения, внесенные в план в установленном порядке в течение периода премирования. На наш взгляд, плановое количество продукции в животноводстве следует определять, исходя из нормы обслуживания животных (птиц) и запланированной продуктивности их.

Если рабочий фактически обслуживает животных по своей вине в меньшем количестве, то план производства продукции изменять не следует. Также не следует пересматривать плана производства продукции, если рабочий обслуживает животных (птиц) сверх количества, предусмотренного нормами обслуживания. Во всех других случаях, по нашему мнению, необходимо изменение плана производства продукции. В отраслях животноводства, где продукция поступает постоянно, периодом премирования должен быть установлен квартал и только в случаях нерегулярного поступления продукции может быть установлен периодом премирования какой-то законченный период производства. Таким образом, обеспечивается, с одной стороны, связь премирования с фактическим получением продукции и, с другой стороны, возможность получения премии периодически. Но для обеспечения соразмерности премии с действительными результатами производства за год совхозам предоставлено право ввести премирование с учетом выполнения плана за предыдущие кварталы или периоды данного года, т.е. кумулятивно.

Так как в отраслях животноводства, в которых продукция поступает постоянно, оплата труда производится по месячным результатам получения продукции, то для стимулирования более ритмичного производства можно обсудить в дальнейшем введение премирования за месячные результаты с перерасчетом объема продукции кумулятивно с начала года.

Но премирование рабочих за сверхплановую продукцию с разрешения Совета Министров союзной республики может произ-

водиться и в размере 1% годового заработка, полученного рабочим в производственном подразделении (в бригаде, звене и т.д.) за каждый процент перевыполнения плана получения продукции. По отдельным видам сельскохозяйственной продукции, а также по отдельным хозяйствам, достигшим высоких показателей по урожайности сельскохозяйственных культур и продуктивности животноводства (птицеводства), с разрешения Совета Министров союзной республики размер премирования рабочих может быть повышен до 2% годового заработка за каждый процент перевыполнения плана производства продукции производственным подразделением (бригадой, звеном и т.д.).

В отраслях производства, где продукция может быть реализована непосредственно бригадой, указанная премия в том же порядке и размере может выплачиваться за перевыполнение плана реализации сельскохозяйственной продукции.

Таким образом, законодательством обеспечивается возможность при установлении премирования за сверхплановую продукцию учитывать конкретные условия производства и труда каждого совхоза.

3. Целью премирования (за сокращение прямых затрат или за снижение себестоимости) является стимулирование рациональной организации труда и экономного использования материальных ценностей, и тем самым содействовать удешевлению сельскохозяйственной продукции и повышению эффективности производства.

Администрация совхоза по согласованию с рабочим комитетом профсоюза устанавливает, в каких производственных единицах премируется за сокращение прямых затрат, в каких — за снижение себестоимости, имея в виду, что премирование за снижение себестоимости возможно в производственных единицах, где установлен план прямых затрат по всем элементам<sup>41</sup>.

Премирование за сокращение прямых затрат на единицу продукции или за снижение ее себестоимости должно стимулировать рядового рабочего думать и об экономической стороне результатов труда и содействовать укреплению хозрасчета. Основой сокращения расходов на единицу продукции должна быть

<sup>41</sup> А.Ф. Волков, А.К. Малахов. Заработная плата и премирование работников совхоза. М., 1970, с.90.

всесторонняя экономия предметов труда, повышение производительности труда и более эффективное использование сельскохозяйственной техники, по сравнению с установленными нормативами, с одновременным повышением урожайности или продуктивности. Премирование за сокращение прямых затрат или за снижение себестоимости единицы продукции предполагает правильное и всестороннее планирование и учет прямых затрат или себестоимости. Необходимо, чтобы для каждой производственной единицы, а в необходимых случаях для отдельного рабочего, были установлены нормы прямых затрат на единицу продукции. В противном случае премирование невозможно.

Установление премирования по системам оплаты труда является обязанностью администрации. В случаях несвоевременного установления норм затрат, рабочие могут через вышестоящие организации потребовать, чтобы администрация их установила. Но требовать премию могут только с момента установления этих норм, так как в противном случае нет возможности установить: сокращение это прямых затрат или снижение себестоимости. Установление норм затрат задним числом нельзя считать правильным, так как в этом случае они не будут иметь мобилизующего значения, и премирование не будет стимулировать рабочих к сокращению прямых затрат или снижению себестоимости.

За сокращение каких именно прямых затрат проводится премирование, устанавливается администрацией совхоза согласованно с рабочим комитетом профсоюза. Как правило, нецелесообразно премировать отдельно за сокращение каждой затраты, а суммарно за все установленные прямые затраты, чтобы избежать возможности премирования за сокращение прямых затрат, хотя суммарно никакого снижения действительно нет.

В животноводстве одной из важных затрат является затрата на корма. Поэтому целесообразно установить нормы расхода кормов в кормовых единицах на единицу продукции. Но так как в животноводстве довольно часто одни корма заменяются другими, имеющими более низкую или более высокую питательную ценность, то целесообразно проверить общие затраты и экономию кормов в кормовых единицах на центнер продукции.

Встречается немало случаев, когда себестоимость употребляемых кормов оказывается выше плановой себестоимости и

рабочие не получают премии за сокращение прямых затрат или снижение себестоимости. Такое положение ненормально и противозаконно. Если корма подорожали не по вине животноводов, то необходимо уточнить норму затрат или списать суммы удорожания кормов с животноводства на убыток растениеводства<sup>42</sup>. Премировать можно и нужно только за сокращение тех затрат, размер которых зависит от деятельности премируемых. Уточнение установленных норм затрат (себестоимости) необходимо в случаях замены одного корма другим и в целях предотвращения неоправданных тенденций планировать в промфинплане кормление животных дорогостоящими кормами, чтобы обеспечить получение максимальной премии.

Размеры премии за сокращение прямых затрат на единицу продукции или снижение ее себестоимости установлены в виде определенного, твердо установленного процента от суммы полученной экономии. В практике эти размеры стараются рассматривать как предельно максимальные, которые могут быть дифференцированы в этих пределах с учетом конкретных условий. Такая практика противозаконна, хотя подобное решение кажется нам целесообразным. Следовательно, целесообразно ввести такое изменение (уточнение) в Типовое положение об оплате труда рабочих совхозов.

4. Труд рабочих, занятых в отраслях сельскохозяйственного производства, где продукция не поступает, оплачивается, исходя из тарифных ставок за объем выполненных работ по сделочно-премиальной системе или за отработанное время по повременно-премиальной системе оплаты труда. Аналогично оплачивается труд временных рабочих на сельскохозяйственных работах<sup>43</sup>.

Эти работники могут премироваться директором совхоза за выполнение работ при хорошем качестве в установленный срок и досрочно в размере до 20% их заработка, начисленного на этих работах<sup>44</sup>.

---

<sup>42</sup> С. М а р с и н. Первый урок. "Экономическая газета" №16, апрель 1968 г.

<sup>43</sup> Ст. 7 и 8 Типового положения об оплате труда рабочих совхозов. "Бюллетень ГКТ" 1970, № 10, с.9.

<sup>44</sup> Ст. 34 Типового положения об оплате труда рабочих совхозов. "Бюллетень ГКТ" 1970, № 10, с.15.

По нашему мнению, редакция ст. 34 Типового положения об оплате труда рабочих совхозов неудачна и может внести даже путаницу. Дело в том, что работники, занятые на сельскохозяйственных работах, не производящих продукцию, имеют право на премию по системам оплаты труда, применяемая же система оплаты труда устанавливается администрацией совхоза по согласованию с рабочим комитетом профсоюза. Следовательно, директор совхоза не имеет права решать, премировать или не премировать этих рабочих; премирование же в силу закона является обязательным. Он обязан только согласованно с рабочим комитетом профсоюза установить, какую премиальную систему оплаты труда применять, а также конкретный размер премии в пределах, установленных законодательством.

Для повышения стимулирующего значения премирования размеры премии нужно дифференцировать по работам и обязательно с учетом качества выполняемой работы. Следовательно, премию нужно начислять и выплачивать систематически. Мы не можем придерживаться практики, когда рабочих премируют только раз в году или временных рабочих только в конце периода их работы в совхозе.

Совершенно противозаконная практика, по которой директор совхоза единолично устанавливает размер премии после выполнения работы. Такое премирование не может иметь никакого стимулирующего значения. Рабочий должен знать до поступления на работу, за какие показатели и при каких условиях он премируется, а также конкретный размер премии.

5. Руководящие работники и специалисты премируются за каждый процент перевыполнения плана реализации, а руководящие работники и специалисты производственных подразделений — за каждый процент перевыполнения плана производства сельскохозяйственной продукции. Условием премирования установлено выполнение плана производства в натуре по зерну и мясу, а в специализированных совхозах кроме того — по продукции основной отрасли<sup>45</sup>. Следовательно, руководящие работники и специалисты не приобретают право на

<sup>45</sup> П. "а" ст. 3 Типового положения об оплате труда руководящих работников и специалистов совхозов. "Бюллетень ГИТ" 1970, № 10, с. 31 и сл.

премию, если план производства названной продукции не выполнен в натуре по всему совхозу, а руководящие работники и специалисты производственных подразделений - если не выполнен план производства этой продукции в натуре в производственном подразделении.

Размер премии за каждый процент перевыполнения плана установлен законодательством до 10% месячного должностного оклада соответствующего работника. Конкретный размер премии в указанном пределе устанавливается вышестоящей организацией по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом дифференцированно с учетом конкретных условий производства и труда. Размер премии устанавливается на каждый год, так как факторы, влияющие на него, могут с годами отличаться. В течение года, по нашему мнению, размер премии в порядке исключения может быть изменен только в случае существенных изменений показателей промфинплана совхоза.

6. Для премирования руководящих работников и специалистов планово-прибыльных совхозов предусматривается определенный процент от прибыли, оставшейся после вычета из нее платы за фонды. Конкретный процент отчисления от прибылей устанавливается вышестоящей организацией (министерством, трестом, совхозов и т.д.) по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза с учетом условий производства и труда в совхозе, но с таким расчетом, чтобы общий размер прибыли на премирование руководящих рабочих и специалистов не превышал 2,5% прибыли по Министерству, управлению или тресту<sup>46</sup>. Таким образом, создаются равные возможности получения премии руководящим работникам и специалистам разных хозяйств в зависимости от их вклада в получение прибыли. Сумма премии за получение прибыли распределяется между работниками пропорционально заработной плате, полученной в течение года по должностным окладам.

Так как сумма получаемой премии зависит от общей суммы прибыли, получаемой совхозом, то тем самым создается материальная заинтересованность каждого руководящего работника и

<sup>46</sup> П. "б" ст. 3 Типового положения об оплате труда руководящих работников и специалистов совхозов. "Бюллетень ГКТ" 1970, № 10, с.32.

специалиста в улучшении результатов хозяйственной деятельности всего совхоза. Чтобы избежать развития совхозного производства только исходя из получения прибыли без учета общегосударственных интересов, руководителям вышестоящих организаций и директорам совхозов предоставлено право уменьшать размер выплачиваемой премии до 50% за невыполнение плана продаж государству зерна, мяса, молока в натуре, а по специализированным совхозам — основного вида продукции, а также за другие производственные упущения<sup>47</sup>.

На наш взгляд, такое правовое регулирование не полностью содействует укреплению гарантии заработной платы руководящих работников и специалистов и соблюдению социалистической законности. Во-первых, из редакции ч. 5 п. "б" ст. 3 Типового положения об оплате труда руководящих работников и специалистов совхозов можно понять, что уменьшение размера премии в названных случаях возможно за производственные упущения. Но ст. 14 того же Типового положения допускает за производственные упущения лишения работника полностью или частично премии. Если уменьшение премии в случаях, названных в ч. 5 п. "б" ст. 3 Типового положения, было бы лишением (уменьшение) за производственные упущения, то нет необходимости в самостоятельном существовании такой нормы. Следовательно, в данном случае мы имеем дело с установлением дополнительного условия премирования. Во-вторых, если дело касается дополнительного условия премирования, то необходимо и указать, в каком размере уменьшается премия за невыполнение этого условия. Но есть ли необходимость в существовании такого дополнительного условия, это далеко не бесспорно. По нашему мнению, премирование руководящих работников и специалистов достигает своей цели и без установления дополнительного условия.

7. Для стимулирования руководящих работников и специалистов планово-убыточных совхозов в улучшении результатов хозяйственной деятельности совхоза, установлено премирование за экономию от снижения себестоимости против плана по хозяйству. Руководящие работники и специалисты

<sup>47</sup> ч. 5 п. "б" ст. 3 Типового положения об оплате труда руководящих работников и специалистов совхозов. "Бюллетень ГКТ" 1970, № 10, с. 32.

производственных подразделений премируются за экономию прямых затрат по соответствующему производственному подразделению.

Размером премии законодательством установлено 5% от экономии по снижению себестоимости против плана и до 5% от экономии снижения прямых затрат по данному производственному подразделению<sup>48</sup>. Таким образом, размер премии руководителям работникам и специалистам дифференциации не подлежит, а конкретный размер премии руководителям работникам и специалистам производственных подразделений дифференцируется по производственным подразделениям директором совхоза по согласованию с рабочим комитетом профсоюза в допустимых законодательством пределах. Для всех руководящих работников и специалистов одного подразделения устанавливается одинаковый размер премии.

Сумма премии, начисленная руководящим работникам и специалистам или соответствующим работникам производственного подразделения, распределяется между ними пропорционально заработной плате, полученной в течение года по должностным окладам. Следовательно, фактический размер премии дифференцируется по должностным окладам.

Условием премирования для руководящих работников и специалистов установлено выполнение годового плана реализации в стоимостном выражении и себестоимости всей произведенной продукции, для соответствующих работников производственных подразделений - выполнение годового плана производства сельскохозяйственной продукции по подразделению независимо от выполнения плана по совхозу в целом.

Премирование за экономию от снижения себестоимости или за экономию затрат является вынужденной формой стимулирования. Такое премирование не стимулирует достаточно к выявлению резервов для снижения себестоимости в процессе планирования.

8. По действующему законодательству руководящим работникам и специалистам, принятым на работу в совхоз и прорабо-

---

<sup>48</sup> П. "в" ст. 3 Типового положения об оплате труда руководящих работников и специалистов совхозов. "Бюллетень ГКТ" 1970, № 10, с.32 и сл.

тавшим в совхозе более полугода, но переведенным на работу в совхоз, вышестоящей организацией независимо от продолжительности работы в хозяйстве, премии могут быть начислены пропорционально проработанному времени. Практика, на наш взгляд, пошла по правильному пути; считая, что в этих случаях у соответствующих работников возникает субъективное право на премию и администрация обязана выплачивать ее, если нет оснований лишить работника премии полностью или частично. Работники, прекратившие трудовые правоотношения с совхозом в течение года, имеют право на получение премии пропорционально проработанному времени только в том случае, если прекращение трудового правоотношения произошло по уважительным причинам <sup>49</sup>.

Мы не находим веских аргументов, почему возникновение права на премию у принятого на работу в течение года должно быть связано с работой не менее шести месяцев. Наоборот, это препятствует нормальному включению работника в работу коллектива. Поэтому нам кажется, что нужно установить, что в дальнейшем лица, принимаемые на работу в течение года, имели бы право на премию пропорционально проработанному времени. Они могут быть лишены премии полностью или частично, если будет выявлено, что они своим трудом не содействовали достижению показателей и соблюдению условий премирования. Но это нужно соответственно оформить с указанием конкретных причин.

Работникам, переведенным на должность руководящего работника или специалиста в порядке внутрисовхозного перевода уже по действующему законодательству, следует платить премию пропорционально проработанному времени на соответствующей должности.

Размер премий всех видов, выплачиваемых руководящим работникам и специалистам в соответствии с Типовым положением об оплате труда руководящих работников и специалистов совхозов, ограничен и не может превышать пяти, а в совхозах це-

---

<sup>49</sup> Ст. 13 Типового положения об оплате труда руководящих работников и специалистов совхозов. "Бюллетень ГИТ" 1970, № 10, с. 34 и сл.

лильных районов шести должностных окладов в год на работника <sup>50</sup>. Следовательно, уже при установлении показателей премирования и размера премии за достижение того или иного показателя нужно учитывать это ограничение и по возможности избегать невыплаты части начисленной работнику премии. Невыплата части начисленной премии, во-первых, обуславливает уравниловку в премировании и, во-вторых, подрывает стимулирующее значение премий. Но в практике довольно часто показатели и размер премии устанавливаются неправильно. Об этом свидетельствует и тот факт, что иногда премия уже по одному показателю превышает максимально допустимый размер премии, а по другому показателю вообще нет необходимости начислять премию.

В тех случаях, когда работник в течение года работал на разных должностях, то нужно исчислять средний месячный оклад и, исходя из этого, определить максимально допустимый размер премий по положению об оплате труда. Если работник трудился не полный год, то и максимальный размер премии устанавливается пропорционально проработанному времени.

Так как периодом премирования является год, то после истечения его у работника возникает субъективное право на премию, несмотря на то, что он прекращает трудовое правоотношение с совхозом до выплаты премии.

9. Для повышения материальной заинтересованности работников совхозов в достижении определенных результатов, которые в конечном счете содействуют повышению эффективности совхозного производства и развитию его в интересах всего народного хозяйства, установлено премирование работников совхозов и помимо систем оплаты труда. Это премирование имеет дополнительный характер. Но оно проводится тоже по заранее установленным показателям, условиям и размерам и в этом отношении не отличается от премирования по системам оплаты труда. Дополнительное премирование предусмотрено либо в типовых положениях об оплате труда работников совхозов, либо

<sup>50</sup> Ст. 10 Типового положения об оплате труда руководящих работников и специалистов совхозов. "Бюллетень ГКТ" 1970, № 10, с.34.

установлено специальными правовыми актами. Источником дополнительного премирования может быть фонд заработной платы, фонд материального поощрения или выделенные в целях премирования другие средства.

По действующему законодательству дополнительными видами премирования работников совхозов являются: премирование за сохранение и хорошее использование тракторов и сельскохозяйственных машин, премирование за экономию горючего и смазочных материалов, премирование за выполнение заданий по выращивании поросят, вывозу и реализации молодняка птицы, премирование за сдачу молока и сливок пониженной кислотности, а также премирование за счет фонда материального поощрения.

10. Нам кажется, что премирование работников базируется на правильных основах, но требует все-таки дальнейшего совершенствования. Связь премий с плановыми показателями вытекает из планового характера социалистического производства. Премирование за выполнение и перевыполнение плановых показателей должно стимулировать работников на борьбу за высокий уровень работы каждого подразделения и предприятия в целом, должно содействовать обеспечению планомерного пропорционального развития народного хозяйства. Поэтому премирование органически связано с системой планирования и не может существовать в отрыве от нее<sup>51</sup>. Но премирование на основе плановых показателей обусловлено принципом равной оплаты за равный труд. Этот принцип требует установления равной меры труда, и поэтому материальное стимулирование значит и установление более высокой оплаты труда для тех работников и коллективов, которые выполнили и перевыполнили установленные плановые показатели.

Стимулирование только за фактическое улучшение показателей или уровня производства не учитывает неравные возможности для улучшения производственных показателей, объективно существующие в разных отраслях производства, в разных совхозах. Если стимулировать работников только за улучшение фактически достигнутого уровня, то они будут не заинтересованы в реальности плановых заданий. Общим принципом стимулирования должно быть поощрение за выполнение плана в зависимости

<sup>51</sup> Г. В. М у ц и н о в. Место и роль планирования в системе материального стимулирования. "Правоведение" 1963, № 3,

от вклада предприятия или его подразделения в этот план <sup>52</sup>.

Но стимулирование не дает полного эффекта, если стимулируется без учета фактически достигнутого уровня. Фактическое улучшение производственных показателей или уровня их можно учитывать при установлении формы материального стимулирования для оценки плановых показателей с целью обеспечения материальной заинтересованности работников в выполнении вы-  
соких планов <sup>53</sup>.

По нашему мнению, в принципе удачно решено стимулирование за плановые показатели с учетом фактически достигнутого уровня производства при образовании фонда материального поощрения и премирования работников совхозов по опытному порядку, применяемому в совхозах Министерства сельского хозяйства СССР <sup>54</sup>. Для стимулирования к принятию реальных планов необходимо больше стимулировать за выполнение плана, а в меньшей мере — за перевыполнение плана.

В настоящее время премирование за сверхплановую продукцию не связано с себестоимостью этой продукции. Рабочий может получить премию даже в случаях повышения себестоимости продукции. Но рабочий может получить премию за сокращение прямых затрат или за снижение себестоимости и в случаях невыполнения плана производства продукции. В некоторой степени такое положение связано с особенностями сельскохозяйственного производства, по которым ни выполнение плана производства, ни снижение прямых затрат или себестоимости не зависят еще полностью от труда рабочих. Но для улучшения материальной заинтересованности рабочих в экономических результатах производства целесообразно поддерживать в дальнейшем предложение премировать рабочих за перевыполнение плана произ-

<sup>52</sup> А. Струков и др. Как улучшить плановую работу. "Экономическая газета", № 38, 15 сентября 1962 г., с. 5; П. Бурда. За выполнение плана... "Экономическая газета" № 19, май 1967 г., с. 36; Д. Гатовский, Сила материального стимула. "Экономическая газета" № 16, 16 апреля 1964 г., с. 16.

<sup>53</sup> С. Шкурко. Материальное стимулирование результатов труда в промышленности. "Социалистический труд" 1963, № 11, с. 17 и сл.

<sup>54</sup> Постановление ГКТ СССР и Секретариата ВЦСПС от 17 сентября 1970 г. № 340/26. "Бюллетень ГКТ" 1970, № 12, с. 18 и сл.

водства продукции при условии не превышения плана **прямых** затрат на единицу продукции или ее себестоимости, а за сокращение прямых затрат или снижение себестоимости – при условии выполнения плана производства продукции <sup>54а</sup>.

Показатели премирования руководящих работников и специалистов совхозов между собой тоже не связаны. Можно получить премию за прибыль и не выполнить план реализации (производства) сельскохозяйственной продукции и наоборот. Если и в дальнейшем премировать за эти показатели, то необходимо установить требование, что премия за получение прибыли выплачивается при условии выполнения плана реализации (производства) сельскохозяйственной продукции и наоборот.

Но вообще нужно ли премировать названных работников по двум показателям? Мы считаем, что внимания заслуживает предложение премировать в дальнейшем руководящих работников и специалистов только за получение прибыли, при условии выполнения плана реализации (производства) сельскохозяйственной продукции <sup>55</sup>.

По нашему мнению, прибыль является синтетическим показателем хозяйственной деятельности совхоза и хорошо понятна каждому работнику. Поэтому премирование руководящих работников и специалистов можно и нужно основывать на этом показателе. Премирование только за получение прибыли упрощает премирование, повышает его эффективность. При премировании по двум показателям в урожайные годы премия нередко по одному показателю достигает максимального размера и по другому показателю уже не может иметь стимулирующего значения.

---

<sup>54а</sup> И.Н. Попов – Черкасов и др. Организация заработной платы рабочих в совхозах СССР. М., 1964, с.117 и сл.; П. Кучеренко, Д. Овсянников. Эффективность аккордно-премиальной системы оплаты труда в совхозе. "Социалистический труд" 1963, № 10, с.64.

<sup>55</sup> М. Рейнла, Полный хозрасчет и финансовое хозяйство. "Экономическая газета" № 43, октябрь 1967, с.39;

V. L e h t l a, *Nea töö eest suuremad hüved.* "Rahva Hääl" nr. 150 (7488) 28. juunil 1967.

**§ 3. Лишение работника премии как дополнительный способ уточнения действительного трудового вклада работника**

**I. Лишение работника премии по действующему законодательству**

I. По действующему законодательству рабочие и служащие совхозов, достигшие показателей премирования и соблюдавшие условия премирования, могут быть лишены премии полностью или частично за производственные упущения в работе<sup>56</sup>, за прогул,<sup>57</sup> за проработку в связи с арестом за мелкое хулиганство неполный период премирования<sup>58</sup>, в случаях привлечения к административной или уголовной ответственности, а также применения мер общественного воздействия за хулиганство<sup>59</sup>. Также могут быть лишены премии полностью или частично лица, к которым в течение года неоднократно применялись меры административного или общественного воздействия за пьянство<sup>60</sup>.

Право лишения работника премии полностью или частично (право депремирования) по типовым положениям об оплате труда работников совхозов принадлежит директору совхоза или руководителю вышестоящей организации, как правило, без обязанности согласовывать депремирование с соответствующим профсоюзным органом. Только при депремировании за хулиганство или пьянство законодательством предусмотрена обязанность админи-

<sup>56</sup> Ст. 39 Типового положения об оплате труда рабочих совхозов. "Бюллетень ГКТ" 1970, № 10, с.16; Ст. 14 Типового положения об оплате труда руководящих работников и специалистов совхозов. "Бюллетень ГКТ" 1970, № 10, с.36.

<sup>57</sup> Ст. 39 Типового положения об оплате труда рабочих совхозов. "Бюллетень ГКТ" 1970, № 10, с.16.

<sup>58</sup> Разъяснение ГКТ СССР и Секретариата ВЦСПС от 20 февраля 1963 г. № 4/6, "Бюллетень ГКТ" 1963, № 4, с.18.

<sup>59</sup> Ст. 18 указа Президиума Верховного Совета СССР от 26 июля 1966 г. "Ведомости Верховного Совета СССР" 1966, № 30 ст.595.

<sup>60</sup> Ст. 8 указа Президиума Верховного Совета ЭССР от 30 июня 1972 г. "ВВСП ЭССР" 1972, № 28, ст.284.

страции согласовывать депремирование с рабочим комитетом профсоюза. Но если в названных случаях депремирование проводится вышестоящей организацией, то согласования с профсоюзным органом не требуется, так как законодательством предусмотрено согласование именно с ФЗКМ, т.е. рабочим комитетом профсоюза и никаким другим профсоюзным органом<sup>61</sup>. По нашему мнению, депремирование работника за проработку в связи с арестом за мелкое хулиганство неполного периода премирования возможно только по согласованию с рабочим комитетом профсоюза, так как по ст. 18 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 26 июля 1966 года депремирование работников в случаях привлечения к административной ответственности, а также применения мер общественного воздействия за хулиганство возможно только по предварительному согласованию с рабочим комитетом профсоюза. А указ Президиума Верховного Совета имеет большую силу, нежели разъяснение ГКТ СССР и Секретаря ВЦСПС, принятое еще до указа.

Законодательством не предусмотрено возможности решения вопросов депремирования другими должностными лицами, так как в совхозах и премии утверждает только директор совхоза или руководитель вышестоящей организации. А мы считаем, что право решать депремирование может иметь только то должностное лицо, в компетенцию которого входит утверждение премии соответствующих работников.

2. По типовым положениям об оплате труда работников совхозов разрешается депремирование только за те производственные упущения, которые включены в перечень, установленный директором совхоза по согласованию с комитетом профсоюза<sup>62</sup>. Перечень производственных упущений рабочих включается в совхозное положение об оплате труда рабочих, а перечень для руководящих работников и специалистов оформляется приказом ди-

<sup>61</sup> Ст. 18 указа Президиума Верховного Совета СССР от 26 июля 1966 г. "Ведомости Верховного Совета СССР" 1966, № 30, ст. 595; Ст. 3 указа Президиума Верховного Совета ЭССР от 30 июня 1972 г. "ВВСН ЭССР" 1972, № 28, ст. 284.

<sup>62</sup> 4.2 ст. 39 Типового положения об оплате труда рабочих совхозов. "Бюллетень ГКТ" 1970, № 10, с. 16; 4.2 ст. 14 Типового положения об оплате труда руководящих работников и специалистов совхозов. "Бюллетень ГКТ" 1970, № 10, с. 35.

ректора и в практике некоторых совхозов включается как приложение к коллективному договору.

Практика твердо встала на позицию, что эти перечни являются исчерпывающими и представляют собой определенную гарантию для работников. Поэтому мы не можем, исходя из действующего законодательства, поддерживать мнение, что в случаях, когда невозможно перечислить все производственные упущения, необходимо давать перечень их с ссылкой на аналогичные случаи <sup>63</sup>.

Руководитель вышестоящей организации при решении вопроса о депремировании не связан с перечнем производственных упущений, утвержденным в совхозе, а вышестоящими органами, которые утверждают премии для руководящих работников и специалистов совхозов, перечни производственных упущений для названных работников не вырабатываются. Следовательно, для депремирования этих работников ограничений в виде перечня нет.

Депремирование за производственные упущения является правом соответствующего должностного лица, а не его обязанностью. В случаях прогула депремирование является обязанностью соответствующего должностного лица, и оно может только решить, лишать работника премии полностью или частично <sup>64</sup>.

## 2. Понятие производственного упущения

1. До сих пор нет единого мнения в том, что представляет собой производственное упущение и какие соотношения между производственным упущением и дисциплинарным проступком. В законодательстве не нашли даже точного определения признакам, характеризующим производственные упущения.

Дисциплинарный проступок обыкновенно характеризуется в юридической литературе как противоправное, виновное неиспол-

<sup>63</sup> И.А. Тищенко, А.А. Фатуев. Правовые вопросы материального стимулирования работников промышленности. М., 1972, с.108, сл.

<sup>64</sup> С.С. Каринский. Правовое регулирование заработной платы. М., 1963, с.116; Хозяйственная реформа, труд и право. Под ред. Н.Г.Александрова. Изд-во Московского университета, 1969, с.127; Р.З. Лившиц. Заработная плата в СССР. Правовое исследование. М., 1972, с.166.

нение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, возложенных на работника в соответствии с его трудовой функцией, не влекущее за собой применения мер уголовноправового характера<sup>65</sup>.

Производственное упущение тоже состоит из неисполнения или ненадлежащего исполнения обязанностей, вытекающих из трудовой функции работника. Соответственно письму ГКТ СССР и ВЦСПС от 28 декабря 1960 г. производственными упущениями считаются в зависимости от характера производства только те проступки, которые непосредственно влияют на производство<sup>66</sup>. Следовательно, проступки, состоящие в невыполнении или ненадлежащем выполнении обязанностей, вытекающих из трудовой функции работника, но не влияющих на ход производства, не представляют собой производственного упущения.

В литературе имеется и такое высказывание, что любое нарушение трудовой дисциплины сказывается на ходе производства и, следовательно, нет различия между дисциплинарным проступком и производственным упущением<sup>67</sup>. Разумеется, в конечном счете каждое нарушение трудовой дисциплины имеет определенное негативное влияние на ход производства или на результаты производства. но в письме ГКТ СССР и ВЦСПС от 28 декабря 1960 г. имеются в виду именно такие проступки, которые могут иметь непосредственно негативное влияние на производство. В письме, а также в литературе подчеркивается, что недопустимо лишать работника премии частично или полностью за нарушение трудовой дисциплины, которое непосредственно не влияет на ход производства<sup>68</sup>. Критерий, к сожалению, не

<sup>65</sup> Трудовое право. Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1966, с.367 и сл.; Ср. Советское трудовое право. Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1972, с.397 и сл.; А.М. Х в о с т о в. Вина в советском трудовом праве. Минск, 1970, с.49.

<sup>66</sup> Письмо ГКТ СССР и ВЦСПС от 28 декабря 1960г. "Социалистический труд" 1961, № 5, с.142.

<sup>67</sup> Р.З. Л и в ш и ц. Заработная плата в СССР. Правовое исследование. М., 1972. с.167 и сл.

<sup>68</sup> В.Ф. В о л к о в. Правовые вопросы упорядочения заработной платы работников совхозов. "Вопросы трудового права на современном этапе". Изд-во Московского университета. 1964, с.159 и сл.; В.Ф. В о л к о в, А.К. М а л а х о в. Заработная плата и премирование работников совхозов. М., 1967, с.29.

слишком точен и дает определенный простор для субъективизма. Но из этого критерия все-таки вытекает, что не каждый дисциплинарный проступок является производственным упущением.

2. В юридической литературе производственное упущение определяется как нарушение рабочими и служащими нормального хода работы данного производственного участка, смежных участков, цехов или предприятия в целом, вследствие невыполнения или неточного выполнения технических указаний, правил технической эксплуатации или техники безопасности, установленных графиков и т.д., то есть прежде всего такое поведение работника (действие, или что еще более характерно — бездействие), которое препятствовало или могло препятствовать выполнению плана производства и в известной мере обесценило усилия коллектива в достижении целей, поставленных перед коллективом при установлении премирования<sup>69</sup>. Как правило, в качестве производственных упущений рассматриваются только проступки, непосредственно влияющие негативно на ход производства<sup>70</sup>. Правильно подчеркивает С.С.Каринский, что производственными упущениями следует считать не только проступки, отрицательно влияющие на производство, но и те, вредное влияние которых было предотвращено в силу различных обстоятельств<sup>71</sup>.

<sup>69</sup> С.С. Каринский И. Правовое регулирование заработной платы. М., 1963, с.114.

<sup>70</sup> Г.В. Муценова. Понятие премиальной системы оплаты труда и практика премирования. "Вестник Московского университета". Серия X. Право. 1962, № 3, с.23; А.Зайки и в, И.С.Шкурко. Правовые вопросы организации оплаты труда рабочих. М., 1967, с.151; Некоторые вопросы судебной практики по делам о взыскании заработной платы. "Бюллетень Верховного суда РСФСР" 1967, № 3, с.9; В.Ф. Волков, А.К. Малахов. Заработная плата и премирование работников совхозов. М., 1967, с.28; Г.И. Гуляев. Поощрительные фонды предприятий (правовые вопросы). М., 1969, с.101; О.В. Смирнов. Эффективность правового регулирования организации труда на предприятии. М., 1968, с.130 и сл.; А.М. Хвостов, Вина в советском трудовом праве. Минск, 1970, с.109; М.И. Бару. Оценочные понятия в трудовом законодательстве. "Советское государство и право" 1970, № 7, с.107 и сл.;

<sup>71</sup> С.С. Каринский И. Оплата труда в промышленности (правовые вопросы). М., 1971, с.115.

Довольно часто производственное упущение рассматривается как разновидность дисциплинарного проступка.

3. Так как производственное упущение прежде всего проступок, могущий иметь непосредственно негативное влияние на ход производства, то к производственным упущениям<sup>72</sup> относятся, также случаи хулиганства и пьянства, если они могут иметь негативное влияние на ход производства, хотя нет нарушения внутреннего трудового распорядка в обыкновенном смысле, и нет возможности наложения дисциплинарного взыскания. Поэтому, по нашему мнению, лишение работника премии за хулиганство или за пьянство возможно только в случаях, если эти проступки работника могли непосредственно влиять негативно на ход производства<sup>73</sup>.

Но имеется и противоположная точка зрения, что по действующему законодательству в этих случаях не требуется наличия связи проступка с производственной деятельностью работника, а депремирование в подобных случаях является формой общественного воздействия, мерой материального наказания работника<sup>74</sup>.

В совхозных положениях иногда прямо записано, что работник лишается премии во всех случаях, когда он попадает в вытрезвитель и его наказывают в административном порядке за недостойное поведение и т.д.

Имеются серьезные основания сомневаться в правильности

<sup>72</sup> Правильнее было бы назвать их не производственными упущениями, а упущениями в работе.

<sup>73</sup> В нашей литературе имеются предложения депремировать только в случаях, если эти проступки связаны с производством. См. Н.И. Цыплатков. Премирование и депремирование работников совхозов. Учебные записки (Саратовский юрид. ин-т), вып. I7. Сборник работ аспирантов, ч.2. Трудовое право, гражданское право и процесс. Саратов, 1968, с.46; В.М. Голоднов, Депремирование рабочих и служащих. Свердловский юрид. ин-т. Сборник аспирантских работ. Вып. I2, Свердловск, 1970, с.160.

<sup>74</sup> В.М. Голоднов. Депремирование рабочих и служащих. Свердловский юрид. ин-т. Сборник аспирантских работ. Вып. I2, Свердловск, 1970, с.159; И.А. Тищенко в. А.А. Фатуев. Правовые вопросы материального стимулирования работников промышленности. М., 1972, с.109. Они видят в этом административный штраф без конкретной определенности. Считают, что такая санкция является временной.

такого толкования действующего законодательства. Принципам советского права противоречит наложение двух наказаний за один проступок, а лишение работника премии без учета возможного влияния на производство означало бы наложение именно второго наказания в виде денежного штрафа. На наш взгляд, в этих случаях установлена возможность депремирования согласованно с рабочим комитетом профсоюза именно в целях правильного выявления возможного влияния проступка работника на ход производства, так как здесь эту связь не всегда легко установить. Кроме того, возможность депремирования за хулиганство и пьянство без учета их влияния на ход производства довольно часто приводит к понижению роли администрации в деле воспитания рабочих и служащих в коммунистическом отношении к труду, к замене живой повседневной воспитательной работы администрированием.

По нашему мнению, к производственным упущениям относятся и прогул, как один из самых тяжелых дисциплинарных проступков. Его выделение отдельно от других основ депремирования с обязанностью администрации депремировать объясняется тем, что отрицательное влияние его на ход производства всегда ясно, и законодатель хочет подчеркнуть значение борьбы против прогулов без уважительных причин<sup>75</sup>. Аналогично положение и во всех других случаях, когда законодательство обя-

---

<sup>75</sup> Р.З. Д и в ш и ц, Заработная плата в СССР. Правовое исследование. М., 1972, с.166 и сл.

Совсем другой вопрос, является ли существующий порядок обоснованным или нет. Нам кажется, что нет необходимости предписывать директору предприятия обязанность депремировать работника за прогул. Если директор в состоянии объективно решать вопросы депремирования в других случаях производственных упущений, то он может это тоже успешно решать в случаях прогула без уважительных причин. Любопытно отметить, что по ст.3 указа Президиума Верховного Совета ЭССР от 30 июня 1972 г. предусмотрена возможность депремирования работников, появившихся на работе в состоянии опьянения или употреблявших на работе алкогольные напитки (ВСП ЭССР, 1972, № 28, ст.284). Такие же правила содержатся и в аналогичных указах других союзных республик. Так как появление на работе в нетрезвом виде приравнивается к прогулу, то все названные правила находятся в противоречии с общесоюзными типовыми положениями об оплате труда или премировании. Но это симптоматически показывает на возможность такого решения во всех случаях прогула.

зует соответствующих должностных лиц применять депремирование <sup>76</sup>.

Следовательно, понятие производственного упущения и нарушения трудовой дисциплины (дисциплинарного проступка) не совпадают <sup>77</sup>.

4. В литературе нет единого мнения о том, предполагает ли производственное упущение обязательно наличие вины работника или нет. Многие авторы рассматривают производственное упущение как виновное и противоправное действие или бездействие, имеющее или могущее иметь отрицательное влияние на процесс производства <sup>78</sup>.

Но существует и иная точка зрения. Так, по мнению С.С. Каринского, производственное упущение является прежде всего результатом виновного поведения рабочего или служащего, но отступление от этого общего принципа возможно, когда в положении о премировании предусмотрено депремирование за фактическое ухудшение показателей независимо от вины работника. По его мнению, упущения технического или производственного характера могут возникать и в тех случаях, когда прямо не нарушено ни одного общеобязательного правила, но ситуация, сложившаяся в производстве, обязала работника к определенному поведению, которое прямо не предусмотрено в служебной инструкции <sup>79</sup>.

---

<sup>76</sup> См., например, ч.3 ст. 4 постановления Совета Министров ЭССР и Эстонского республиканского совета профсоюзов от 16 августа 1973 г. № 370 "О мерах по улучшению нормирования труда". ВВП ЭССР, 1973, № 35, ст.304.

<sup>77</sup> Ср. С.С. Каринский и И. Правовое регулирование заработной платы. М., 1963, с.116 и сл.

<sup>78</sup> М.И. Бару. Оценочные понятия в трудовом законодательстве. "Советское государство и право" 1970, № 7, с.107 и сл.; А.М. Хвостов. Вина в советском трудовом праве. Минск, 1970, с.109 и сл.; И.А. Тищенко, А.А. Фатуев. Правовые вопросы материального стимулирования работников промышленности. М., 1972, с.106; В.М. Голднов. Депремирование рабочих и служащих. Свердловский Юрид.ин-т, Сборник аспирантских работ. Вып. 12, Свердловск, 1970, с.155 и сл.

<sup>79</sup> С.С. Каринский и И. Правовое регулирование заработной платы, М., 1963, с.116 и сл.

Мы этой точки зрения не разделяем, так как она дает широкие возможности депремирования рабочих и служащих по усмотрению администрации. Аргументы, приведенные выше, не являются убедительными. Неправильное решение или несогласованность действий и упущения технического или производственного характера могут быть производственными упущениями только в том случае, если рабочий или служащий в конкретной ситуации нарушил какое-то предписание внутреннего трудового распорядка. Если этого нет, то работник действовал правомерно и нет оснований корректировать результаты его труда. Например, руководящего работника или служащего можно, по нашему мнению, депремировать за проступки подчиненных, негативно влияющих на ход производства, только в том случае, если они не выполняют своей обязанности руководства работой, проверки правильности проведения работ, установления дисциплины труда и т.д.

В случаях совершения хулиганства или пьянства, имеющих отрицательное влияние на производство, рабочий или служащий, как правило, не нарушил внутреннего трудового распорядка, совершая эти действия в свободное от работы время и помимо места работы. Но таким поведением рабочий или служащий нарушил принятое трудовым договором обязательство выполнять трудовые задания в установленное законодательством или на основе его рабочее время. Именно такое виновное поведение, хотя вне рабочего времени, и может быть основой депремирования.

На наш взгляд, производственное упущение всегда предполагает виновное поведение конкретных рабочих и служащих, хотя одно производственное упущение может быть результатом вины некоторых работников. Например, производственное упущение совершено рабочим и в то же время может быть и результатом вины соответствующего руководящего работника или специалиста. Но производственное упущение, допущенное отдельными членами производственного подразделения (коллектива), не может служить основанием для лишения премии всей бригады.

5. Исходя из всего предыдущего, надо сказать, что производственное упущение является виновным проступком, состоящим в невыполнении или в ненадлежащем выполнении возложенных на работника трудовым договором или внутренним трудовым распорядком обязанностей и оказывающим или могущим оказывать

непосредственное отрицательное влияние на процесс производства или результаты производства.

### 3. Правовая сущность лишения работника премии

1. В литературе нет единого мнения о сущности и целях депремирования рабочих и служащих. Почти общепризнанно, что субъективное право на премию возникает у рабочего или служащего с достижением показателей и соблюдения условий премирования. Если показатели не достигнуты или условия не соблюдены, то у работника не возникает субъективного права на премию, независимо от причин недостижения показателей или несоблюдения условий. А если не соблюдены дополнительные условия, то в данном случае работник имеет субъективное право на премию, но только в меньшем размере. В случаях депремирования работника субъективное право на премию, возникшее ранее, отменяется полностью или частично <sup>80</sup>.

Из подобного рассуждения неизбежно вытекает, что депремирование работника представляет собой определенную санкцию, наказание, форму юридической ответственности и т.д. за виновное поведение работника за невыполнение или ненадлежащее

<sup>80</sup> Правда, в литературе имеются и несколько иные взгляды, но, по нашему мнению, эти различия имеют второстепенное значение. Так, по мнению А.И. Процевского, администрация в этих случаях решает вопрос не о лишении возникшего права на премию, а о лишении самой премии полностью или об уменьшении ее размера. Достижение показателей и соблюдение условий премирования свидетельствуют о возникновении у рабочего субъективного права на премию, а, следовательно, и права на притязание. А.И. Процевский и И. Метод правового регулирования трудовых отношений. М., 1972, с.278.

По мнению А.М. Хвостова, при невыполнении рабочим условий премирования он теряет право на премию. Если же работник допустил производственное упущение, то это порождает только право частичного начисления ему премии. А.М. Х в о с т о в. Вина в советском трудовом праве. Минск, 1970, с.110 и сл.

выполнение трудовых заданий <sup>81</sup>.

Но в юридической литературе встречается и такое мнение, что депремирование рабочего или служащего не представляет собой санкции, наказания или формы ответственности, а является именно одной из форм учета количества и качества труда работника при его оплате, представляет собой общее контрольное условие для использования стимула к дисциплинированному труду, является индивидуализацией премии, последовательным проведением принципа оплаты труда по количеству и качеству <sup>82</sup>.

Но, к сожалению, авторы, придерживающиеся точки зрения, которая была названа, не всегда последовательны и рассматри-

<sup>81</sup> Г. З и н ч е н к о, М. Л а п т и н. Материальная ответственность за результаты труда и хозяйствования. "Коммунист" 1966, № 5, с.43; Е.А. К л е н о в, В.Г. М а л о в. Материальная ответственность рабочих и служащих на предприятии. М., 1968, с.27; Хозяйственная реформа, труд и право. Изд-во Московского университета. 1969, с.129; А.А. Ф а т у е в. Правовая природа премирования. "Правоведение" 1969, № 5, с.78; С.С. К а р и н с к и й, Оплата труда в промышленности. М., 1971, с.119; е г о ж е. Хозяйственная реформа и вопросы оплаты труда. "Советское государство и право" 1967, № 7, с.34; е г о ж е. Хозяйственная реформа и проблемы премирования рабочих и служащих. "Хозяйственная реформа, труд и право". Изд-во МГУ, 1969, с.129; Р.З. Д и в ш и ц. Заработная плата в СССР. Правовое исследование. М., 1972, с.164; В. Ч у п ы р ь, Системы и источники премирования. "Социалистический труд" 1973, № 5, с.127; Н.В. В л а д о в а, Соотношение материальной ответственности и материальной заинтересованности. "Советское государство и право" 1970, № 2, с.113 и сл.; По ее мнению, депремирование применяется за действия (или бездействия), которые привели к неполучению упущенной выгоды. М.И. Б а р у. Оценочные понятия в трудовом законодательстве. "Советское государство и право" 1970, № 7, с.107.

<sup>82</sup> А.Е. П а ш е р с т н и к. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. М.-Л., 1949, с.270 и сл.; С.М. Ш к у р к о. Премирование рабочих в промышленности. М., 1963, с.88, 91; Г.И. Г у л я е в. Поощрительные фонды предприятий (правовые вопросы). М., 1969, с.100 и сл.; А.А. А б р а м о в а. Дисциплина труда в СССР. М., 1969, с.123; И.А. Т и щ е н к о в, А.А. Ф а т у е в, Правовые вопросы материального стимулирования работников промышленности. М., 1972, с.107 и сл.; Ю.А. В о в к. Колхозное трудовое правоотношение. М., 1972, с.173; С.С. К а р и н с к и й. Проблемы совершенствования законодательства об оплате труда. "Социалистический труд" 1973, № 7, с.139.

вают производственные упущения как одну группу дисциплинарных проступков (А.А. Абрамова), признают депремирование как лишение работника права на премию (Г.С. Гуляев), признают, что лишение права на премию и дисциплинарное взыскание не базируются на принципиально различных основаниях и т.д.

Кажется, что слишком односторонне рассматривается цель депремирования, односторонне подчеркивается его роль только в содействии укреплению трудовой дисциплины. Хотя трудовая дисциплина является руководящим принципом системы трудового права, что определяет содержание и структуру всех норм, регулирующих трудовые отношения рабочих и служащих<sup>83</sup>, это еще не значит, что в каждой норме на первом плане выступает обеспечение трудовой дисциплины. По нашему мнению, депремирование должно обеспечить оплату труда по количеству и качеству и только через обеспечение соответствующей оплаты труда содействовать укреплению трудовой дисциплины.

2. Мы также считаем, что на депремирование не следует смотреть как на взыскание, наказание, санкцию или форму юридической ответственности. В противном случае депремирование представляло бы, по существу, наложение на работника денежного штрафа, что противоречит принципам советского трудового права. Даже в письме ГКТ СССР и ВЦСПС от 28 декабря 1960 г.<sup>84</sup> отмечается, что депремирование направлено против автоматизма в премировании: не начислять или соответственно снижать премии тем работникам, которые своей работой не способствовали достижению тех производственных показателей, за которые выплачиваются премии. В силу многообразия производственных упущений и слабой непосредственной связи с результатами труда на конкретном рабочем месте, они не могут включаться в положения в качестве условий и показателей поощрения<sup>85</sup>.

Депремирование есть дополнительный критерий оценки трудового вклада работника в общественное производство и как

<sup>83</sup> И. Г. А л е к с а н д р о в. Трудовые отношения как предмет правового регулирования. Ученые труды ВИН. М., 1947, с. 326.

<sup>84</sup> "Социалистический труд" 1961, № 5, с. 142.

<sup>85</sup> И. А. Т и щ е н к о в, А. А. Ф а т у с в. Правовые вопросы материального стимулирования работников промышленности. М., 1972, с. 106.

таковой призван фиксировать и оценивать негативные моменты в труде работника. Наличие их не позволяет относить его труд к безупречному, передовому, подлежащему поощрительному вознаграждению, несмотря на то, что показатели и условия премирования выполнены или даже перевыполнены работником. Количество и качество затраченного труда характеризуется и уровнем дисциплинированности работника. Общество не может не учитывать в своей оценке отношения труженика к своей работе. Поэтому и труд дисциплинированного работника должен быть оплачен выше. Премирование отражает субъективное отношение работника к своей трудовой деятельности, его инициативу, исполнительность, дисциплинированность<sup>86</sup>. Связь трудовой дисциплины с размерами оплаты труда проявляется в той части заработной платы, которая учитывает субъективное отношение к труду, т.е. в премировании. Так как работником и коллективом выполнены показатели и условия премирования, то очевидно, что допущенные работником нарушения не привели к срыву работы в целом. Поэтому администрация предприятия вправе рассматривать вопрос о степени влияния нарушения на ход производственного процесса, на организацию коллективного труда, определять степень участия работника в выполнении коллективного производственного задания и в зависимости от этого решать, полностью или частично лишить работника премиального вознаграждения. Поэтому законодательством и не предусмотрено обязательное лишение премии<sup>87</sup>.

Наше мнение таково, что премия за достижения установленных показателей (при соблюдении условий) предусмотрена только для тех рабочих и служащих, которые безупречно выполняют свои трудовые задачи и не совершают действий (бездейст-

<sup>86</sup> Р.З. Л и в ш и ц. Заработная плата в СССР, Правовое исследование. М., 1972, с.163; проблемы правового регулирования труда в условиях экономической реформы. Минск, 1973, с. 96 и сл.

<sup>87</sup> В.И. Г о л о д н о в. Депремирование рабочих и служащих. Свердловский Юрид.ин-т. Сборник аспирантских работ. Вып. 12, Свердловск, 1970, с.157 и сл.; Р.З. Л и в ш и ц. Заработная плата в СССР. Правовое исследование.М., 1972, с.167.

вий), могущих обесценить результаты их труда и отрицательно влиять на процесс производства или на результаты деятельности соответствующего коллектива. Работник премируется не только и не столько за выполнение "меры труда" на своем рабочем месте, а за тот трудовой вклад, который он внес в коллективный результат труда. Поэтому в зависимости от конечного вклада рабочего или служащего в коллективный результат труда, премия ему может быть выплачена полностью, частично или он вовсе будет лишен премии<sup>88</sup>.

По премиальным системам оплаты труда премия является не просто частью заработной платы, а одновременно и поощрением, общественным признанием достижения рабочего или служащего. А поощрению подлежит только безупречный труд. Следовательно, безупречное и дисциплинированное выполнение в течение периода премирования трудовых задач, возложенных на рабочего или служащего трудовым договором или внутренним распорядком труда является как бы универсальным условием премирования, соблюдение которого предполагает законодатель<sup>89</sup>. Ну, а поскольку работник не исполнил своих обязанностей, то он полностью или частично лишается премии. В данном случае имеет место недостижение установленного законом юридического результата (выдачи премии) вследствие неполноты фактического состава<sup>90</sup>.

Премирование работников по заранее установленным показателям является не механическим действием, констатацией только факта достижения показателей. Совершенно правильно указывает С.С. Каринский, что было бы ошибочным считать, что в случаях предоставления поощрений за достижение заранее установленных показателей, все дело сводится только к констатации выполнения работником этих показателей и издании на

<sup>88</sup> И.А. Тищенко, А.А. Фатуев. Правовые вопросы материального стимулирования работников промышленности. М., 1972, с.107 и сл.

<sup>89</sup> Ср. А.А. Абрамова. Дисциплина труда в СССР. М., 1969, с.123 и сл.

<sup>90</sup> В.Н. Смирнов. Дисциплина труда в СССР (социальное и правовые проблемы). Изд-во Ленинградского университета, 1972, с.18.

этом основании приказа о применении соответствующих мер поощрения<sup>91</sup>.

Исходя из предыдущего, по нашему мнению, предпосылкой возникновения субъективного права на премию наряду с достижением показателей и соблюдением условий премирования, установленных в положениях об оплате труда (о премировании), необходимо соблюдение этого универсального условия. Но особенность этого универсального условия состоит в том, что учитывается только виновное его несоблюдение и **даже в случаях несоблюдения директор совхоза лично или согласование с рабочим комитетом профсоюза, учитывая возможное влияние допущенного работником упущения на процесс производства или на результаты производства, может допустить выплату премии полностью или частично. Таким образом, субъективное право на премию возникает на основе сложного фактического состава.**

Нам кажется, что в дальнейшем следует так редактировать и законодательные акты, т.е. указать, что соответствующие должностные лица в случаях наличия производственных упущений с учетом возможного влияния упущения на процесс производства или результаты производства, а также общего отношения работника к труду и потребностям хозяйства могут разрешить выплату премии частично или полностью. Нужно учитывать как объективные, так и субъективные стороны совершения производственного упущения.

3. Из вышеизложенного вытекает, что мы не можем поддерживать практику тех совхозов, которые в положении об оплате труда рабочих или в перечне производственных упущений руководящих работников и специалистов заранее уже устанавливают размер депремирования за то или иное упущение в работе, так как даже однородные упущения в зависимости от конкретной обстановки могут иметь различные последствия. Следовательно, предварительное установление размера депремирования напрасно ограничивает соответствующих должностных лиц и является нарушением принципа равной оплаты за равный труд<sup>92</sup>.

<sup>91</sup> С.С. Каринский И. Поощрения за успешный труд по советскому праву. М., 1961, с.99.

<sup>92</sup> В.М. Голоднов. Депремирование рабочих и служащих. Свердловский Юрид. ин-т. Сборник аспирантских работ. Вып. 12, Свердловск, 1970, с.161.

По тем же мотивам мы не можем поддерживать и предложение об установлении в законодательстве тех случаев, когда возможно лишение работника премии полностью и когда частично и обеспечения работнику получения определенной части премии в тех случаях, когда он выполнил или перевыполнил все показатели, предусмотренные в положении об оплате труда (премировании) <sup>93</sup>.

Так как депремирование, по нашему мнению, является способом учета количества и качества труда, то в случаях, когда производственное упущение является одновременно и дисциплинарным проступком, на работника может быть наложено и дисциплинарное взыскание, и мы не найдем веских аргументов для изменения такого положения и в дальнейшем <sup>94</sup>.

Если предприятию в силу производственного упущения причинен прямой действительный ущерб, то рабочий или служащий может понести еще и материальную ответственность. При определении размера материальной ответственности не следует учитывать размер уменьшения премии <sup>95</sup>.

4. В юридической литературе выражено мнение, что порядок, при котором не требуется согласования депремирования с рабочим комитетом профсоюза, лучше всего обеспечит защиту интересов трудящихся, так как он повышает ответственность администрации и профкома <sup>96</sup>. Но, с другой стороны, для повышения гарантии против необоснованного депремирования многие

---

<sup>93</sup> С.С. Каринский. К вопросу совершенствования законодательства об оплате труда рабочих и служащих. Ученые записки ВНИИСЗ, вып.3 (20), М., 1964, с.176.

<sup>94</sup> А.М. Хвостов. Вина в советском трудовом праве. Минск, 1970, с.111; См. контра. Р.З. Л и в ш и ц. Заработная плата в СССР, Правовое исследование. М., 1972, с.168, так как он видит в депремировании все-таки санкцию.

<sup>95</sup> См. контра Е.А. Кленов, В.Г. Малов. Материальная ответственность рабочих и служащих на предприятии. М., 1968, с.30.

<sup>96</sup> Р.З. Л и в ш и ц. Материальное стимулирование рабочих и служащих. "Советское государство и право" 1968, № 2, с.39. Республиканские органы профсоюзов тоже дали ФЗКМ указания не принимать на согласование предложений администрации, если это прямо не предусмотрено законодательством. С.С. Каринский. Оплата труда в промышленности (правовые вопросы), М., 1971, с.123 и сл.

авторы предлагают все же установить предварительное согласование с ФЭМК (рабочим комитетом профсоюза) <sup>97</sup>.

На наш взгляд, предложение о согласовании депремирования заслуживает серьезного внимания. Во-первых, при депремировании всегда имеется оценочный момент возможного влияния допущенного упущения, и здесь профком может содействовать обеспечению его объективности. Во-вторых, в подобном случае профком может влиять и на размер депремирования, так как по действующему порядку у него (а также у других органов) такой возможности нет даже в том случае, если профком рассматривает жалобу на депремирование в порядке рассмотрения трудового спора <sup>98</sup>. В-третьих, если профсоюзный комитет рассматривает вопросы депремирования предварительно иногда недостаточно основательно, то следует добиться улучшения его работы, а не отказываться от согласования, как одной из важных гарантий обеспечения объективности депремирования и соблюдения принципа равной оплаты за равный труд.

97

Р.И. К о н д р а т ь е в. Обеспечение законности в материальном стимулировании рабочих и служащих. Проблемы социалистической законности на современном этапе Советского государства. Международная научная конференция. Тезисы докладов. Харьков, 1968, с.139. - Правда, он предлагает утвердить премии согласованно с ФЭМК профсоюза, что, по существу, означает и согласование депремирования. С.С. К а р и н с к и й. Правовое регулирование заработной платы. М., 1963, с.122 и 202; Правовые основы научной организации труда. Под общей ред. А.С. Пашкова. М., 1967, с.158 и сл.; И.А. Т и щ е н к о в, А.А. Ф а т у е в. Правовые вопросы материального стимулирования работников промышленности. М., 1972, с.108 и сл.; и др.

98

С.С. К а р и н с к и й. Правовое регулирование заработной платы. М., 1963, с.120; Правовые основы научной организации труда. Под общей ред. А.С. Пашкова. М., 1967, с.158 и сл.; А.Д. З а й к и н, С.И. Ш к у р к о. Правовые вопросы организации труда рабочих. М., 1967, с.178; Некоторые вопросы судебной практики по делам о взыскании заработной платы. "Бюллетень Верховного суда РСФСР" 1967, № 3, с.10; Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда ЭССР от 30 января 1968 г., дело № 127/II-1968.

5. Депремирование, как правило, допускается только за те производственные упущения, которые включены в соответствующие перечни, или установлены директором совхоза по согласованию с рабочим комитетом профсоюза, или специально предусмотрены законодательством. В литературе составление перечней упущений рассматривается как гарантия против необоснованного депремирования<sup>99</sup>.

Мы по этому поводу считаем, что перечни производственных упущений не являются надежной гарантией для рабочих и служащих против необоснованного депремирования. Во-первых, в перечне производственные упущения обычно оформлены довольно неопределенно, как, например, за плохое качество, за несоблюдение трудовой дисциплины и т.д. Во-вторых, перечни производственных упущений удлиняются. В-третьих, размер депремирования в большинстве случаев решается единолично, и никто не имеет права внести в это решение исправления. В-четвертых, перечни важнейших упущений стали как бы стимулом совершения других упущений, не предусмотренных в перечне и которые не могут быть учтены при определении размера премии.

Наше мнение таково, что можно отказаться от составления исчерпывающих перечней важнейших производственных упущений. В законодательстве нужно определить основные признаки производственного упущения. В совхозах необходимо выработать только примерные перечни упущений в работе, чтобы имелась возможность депремировать рабочих и служащих в необходимых случаях и за такие упущения, которые не предусмотрены в перечне. Но для повышения гарантий против необоснованного депремирования нужно установить предварительное согласование депремирования с рабочим комитетом профсоюза. Нужно иметь в виду, что депремирование работника возможно только за конкретные проступки, а не за такие туманные понятия, как "пассивность в труде", "некачественная работа", "плохая дисциплина".

<sup>99</sup> А.А. Абрамова. Дисциплина труда в СССР. М., 1969, с.109 и сл.; Р.И. Кондратьев. Обеспечение законности в материальном стимулировании рабочих и служащих. Проблемы социалистической законности на современном этапе развития Советского государства. Тезисы докладов. Харьков, 1968, с.138 и сл.

лина труда" и т.д. <sup>100</sup>

6. Как правило, законодательством предусмотрено депремирование работников совхоза за весь период премирования, а не в расчете на тот месяц, когда было совершено производственное упущение, что является особенностью в сравнении с другими отраслями народного хозяйства, где периодом премирования (и, следовательно, и депремирования) является месяц. В сельском хозяйстве связать депремирование с тем месяцем, когда совершено упущение в работе, невозможно, так как оно может сказаться на всем процессе производства или на результатах производства в течение всего цикла, например, недоброкачественный сев прямо влияет на урожай.

Но в порядке исключения по ст. 39 Типового положения об оплате труда рабочих совхозов предусмотрено, что за прогул работник может быть депремирован только за тот месяц, в котором совершен прогул. Подобное исключение не предусмотрено для руководящих работников и специалистов.

Наличие такого исключения, на наш взгляд, не оправдано. Прогол без уважительных причин, как и все другие упущения в работе, может отрицательно сказаться на результатах труда всего периода (например, прогул во время уборки урожая) и кроме того депремирование только в месяц совершения прогула напрасно усложняет расчеты <sup>101</sup>

7. Законодательством не установлен срок для депремирования. В практике вопрос о депремировании решается при утверждении премии, когда имеются налицо все положительные и отрицательные стороны деятельности рабочего или служащего и ясно, можно ли вообще начислить премию, т.е. при утверждении премии. Такая практика логична, ибо позволяет всесторонне и

<sup>100</sup> Я. Б е ч е р. Премияльное положение на предприятии: ясность, четкость, обоснованность, "Социалистический труд" 1969, № II, с. 57.

<sup>101</sup> Законодательством не установлен способ распределения премии за месяц. Мы считаем, что премию нужно распределять пропорционально основной заработной плате за тот или иной месяц. Решение вопроса о лишении премии за прогул не связано никакими сроками кроме того, что оно должно быть решено до выплаты премии.

объективно оценить труд работника и у него на весь период остаются стимулы на получение премии, даже если он совершил производственное упущение. Кроме того, довольно странно объявлять работнику о его депремировании, ежели вообще не известно, достигнуты им показатели премирования или нет. Поэтому нельзя требовать, чтобы приказ о депремировании был издан в течение месяца со дня обнаружения упущения и не позднее шести месяцев со дня его совершения.

Но для обеспечения правильности депремирования желательно сразу же после обнаружения упущения требовать от работника объяснения. Заслуживает поддержки практика тех совхозов, где о депремировании объявляют приказы (распоряжения) о депремировании под расписку и обязательно до начала выплаты премий.

8. Для обеспечения социалистической законности в депремировании и повышения правовых гарантий рабочих и служащих нужно поддерживать предложение о систематизации и объединении используемых в отношении премируемых средств, установить четкие правовые гарантии по их применению, ввести единый режим согласования действий администрации с профсоюзным органом и предусмотреть четкий порядок обжалования неправильных решений и краткие сроки рассмотрения <sup>102</sup>

<sup>102</sup> С.С. Каринский, Экономическая реформа и вопросы материального стимулирования. Ученые записки ВНИИСЗ, вып. 10, М., 1967, с.88-91.

SOVHOOSITÖÖLISTE JA TEENISTUJATE  
PREMEERIMISE MÕNINGAID ÕIGUSLIKKE PROBLEEME

H. A. S i g u r

R e s ü m e e

Esimeses paragrahvis analüüsitakse premeerimise mõistet ja ülesandeid. Premeerimine on mitmetahuline ühiskondlik nähtus, mille tähtsaimaks ülesandeks on stimuleerida töölisi ja teenistujaid tööülesannete laitmatule ja edukale täitmisele täiendavate materiaalsete hüvede andmise teel.

Töötasustamissüsteemi- (palgasüsteemi-)järgne preemia kujutab endast väljamakset varem kehtestatud näitajate saavutamise eest, mis iseloomustavad üksiktöötaja või kollektiivi tööd. Töötasustamissüsteemi-järgseteks tuleb lugeda kõik need preemiad, mis rajanevad objektiivsetel näitajatel, mille saavutamisel töötajal tekib subjektiivne õigus preemiale. Artiklis analüüsitakse premeerimist individuaalsete ja kollektiivsete näitajate alusel, premeerimisanäitajatele ja tingimustele esitatavaid nõudeid ning preeerimisanäitajate ja -tingimuste kehtestamise korda. Autor peab võimalikuks sovhoositöölaliste suhtes premeerimise lisatingimuste kehtestamist, kuid töötasustamismäärustikus tuleb kindlaks määrata preemia vähendamise konkreetne ulatus iga lisatingimuse mittetäitmise eest.

Sotsialistliku seaduslikkuse ja töötajate õiguslike garantiide tugevdamiseks tehakse ettepanek kindlaks määrata tähtajad, mille jooksul preemiad tuleb sovhoositöötajatele välja maksta. Avaldatakse arvamust, et kui töötajal on tekkinud subjektiivne õigus preemiale, mida makstakse materiaalse ergutamise fondi vahenditest, fondis aga momendil vahendid puuduvad, siis töötaja ei kaota õigust preemiale, vaid preemia väljamakamine lükkub edasi kuni vastavate vahendite laekumiseni.

Artikli teises paragrahvis käsitletakse sovhoositöötajate premeerimise põhi- ja täiendavat süsteemi, nende vastavust sovhoositootmise ees seisvatele ülesannetele.

Premeerimissüsteemi efektiivset rakendamist võimaldab sovhoositöötajate töötasustamiseeskirjade kehtestamise demokraatlik kord, samuti vabariiklikele ning kohalikele organitele ja sovhoosidele antud pädevus preemiamäärade diferentseerimiseks sõltuvalt konkreetsetest tingimustest.

Tpodangu kvaliteedi paremaks arvestamiseks peab autor vajalikuks kogu toodang koefitsientide süsteemi abil ümber arvestada sellise kvaliteediga toodanguks, millest lähtudes kehtestati preemiamäärad. Peetakse vajalikuks preemiamäärade diferentseerimist ka otsekulude kokkuhoiu eest. Avaldatakse arvamust, et tööliste premeerimine tootisharudes, kus toodangut ei saada, samuti ajutiste tööliste premeerimine on administratsioonile kohustuslik, kuna kehtivad eeskirjad näevad ka nende tööliste suhtes ette palga premiaalsüsteemide rakendamist.

Autori arvates loob premeerimine kasumi saamise eest kõigi sovhoosi juhtivate töötajate ja spetsialistide huvitatuse kogu sovhoosi tegevuse parandamiseks ja on sellisena positiivne. Täpsustamist vajaks aga juhtivate töötajate ja spetsialistide preemia vähendamine tähtsamate põllumajandussaaduste realiseerimisplaani mittetäitmisel naturas.

Analüüsides nende juhtivate töötajate ja spetsialistide premeerimist, kes asusid sovhoosis tööle aasta keskel, teeb autor ettepaneku, et edaspidi tuleks kehtestada eeskiri, mille kohaselt neil tekiks õigus preemiale proportsionaalselt tööil oldud ajaga ning neid võiks preemiast täielikult või osaliselt ilma jätta vaid siis, kui nad oma tööga ei aidanud kaasa premeerimisnäitajate saavutamisele või premeerimistingimuste täitmisele.

Avaldatakse arvamust, et sovhoositöötajate premeerimine rajaneb õigetel alustel, kuid nõuab edasist täiustamist. Autori arvates on hästi lahendatud plaaninäitajate seostamine faktilise tootmistasemega Eesti NSV-s rakendatava premeerimise eksperimentaalkorra puhul.

Sovhoositööliste premeerimine üleplaaniüle toodangu eest ei ole kehtivate eeskirjade kohaselt seotud toodangu-

ühiku otsekulude suurusega (omahinnaga) ja vastupidi. Kui ka edaspidi jäädakse premeerimise juurde nende näitajate alusel, siis tuleks need omavahel seostada ja üleplaani- se toodangu eest premeerida vaid tingimusel, kui on kinni peetud otsekulude plaanist (omahinna plaanist), otsekulude (omahinna) alandamise eest aga premeerida vaid tootmisplaa- ni täitmise puhul.

Omavahel ei ole seotud ka sovhoosi juhtivate töötajate ja spetsialistide premeerimistäitajad. Autori arvates aga võiks nende töötajate premeerimine edaspidi toimuda ainult kasumi saamise eest, tingimusel, et on täidetud põllumajan- dussaaduste realiseerimis- (tootmis-) plaan.

Artikli kolmandas paragrahvis käsitletakse tööliste ja teenistujate preemiast täielikku või osalist ilmajätmist. Autori arvates kujutab tootmisalane minetus endast süülist käitumist, mis seisneb töötajale töölepinguga või töösise- korra eeskirjadega pandud kohustuste mittetäitmisel või mittenõustekohases täitmisel ja millel on või võib olla ot- sene negatiivne mõju tootmisprotsessile või tootmistulemus- tele. Autori arvates kuulub tootmisalaste minetuste hulka ka tööluus, samuti huligaansed teod ja alkoholi kuritarvi- tamine väljaspool tööaega, kui neil oli või võis olla (kui poleks rakendatud vajalikke abinõusid) otsene negatiivne mõju tootmisprotsessile või tootmistulemustele.

Preemiast täielik või osaline ilmajätmine ei kujuta endast õigusliku vastutuse vormi, sanktsiooni ega karista- mist, vaid on töötaja tööpanuse täpsustamise üheks viisiks. Et preemia ei ole ainult lihtsalt töötasu, vaid samaaegselt ka ergutus, töölise või teenistuja saavutuste ühikondlik tunnustus, siis on tööülesannete laitmatu ja distsiplinee- ritud täitmine premeerimisperioodi vältel omamoodi univer- saalseks premeerimistingimuseks, mille täitmist seadusandja eeldab.

Autori arvates tekib subjektiivne õigus preemiale vaid siis, kui on täidetud ka universaalne premeerimistingimus. Selle premeerimistingimuse erijooneks on, et arvesse võe- takse vaid süüline mittetäitmine ja isegi sel juhul on sov- hoosi direktoril õigus ainuisikuliselt või kooskõlastatult ametiühingu töölis Komiteega lubada preemia täielikku või

osalist väljamaksmist, arvestades tootmisalase minetuse mõju (võimalikku mõju) tootmisprotsessile või tootmistulemustele. Avaldatakse arvamust, et edaspidi tuleks vastavalt sõnastada ka seadusandlikud aktid.

Õiguslike garantiide tõhustamiseks põhjendamatu preemiast täieliku või osalise ilmajätmise vastu peab autor vajalikuks kehtestada nõue kooskõlastada preemiast täielikult või osaliselt ilmajätmine kõikidel juhtudel eelnevalt ametiühingu töölis Komiteega. Sel juhul võiks loobuda tootmisalaste minetuste ammendavate loetelude koostamisest, mis ei ole küllaldaseks garantiiks alusetu preemiast ilmajätmise vastu, ning koostada ainult tootmisalaste minetuste näidisloetelud. Ka tööluusi juhtudel tuleks lubada sovhoosides preemiast ilmajätmist edaspidi kogu premeerimisperioodi ulatuses, mitte aga ainult arvestatuna selle kuu kohta, mil sooritati tööluus, sest tööluusi sooritamine võib mõjutada tootmistulemusi kogu tootmistsükli vältel.

Ei peeta õigeks nende sovhooside praktikat, kus juba eelnevalt määratakse kindlaks preemiast ilmajätmise ulatus konkreetse tootmisalase minetuse eest. Selline eelnev kindlakääramine põhjustab formalismi, sest sõltuvalt konkreetsetest tingimustest võivad kahel ühesugusel minetusel olla erinevad tagajärjed.

Autori arvates on otstarbekas otsustada preemiast ilmajätmine preemia kinnitamisel, kuid seletus tuleks iga tootmisalase minetuse kohta võtta vahetult pärast minetuse avastamist.

К ВОПРОСУ О ВЫПЛАТЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ПО  
ИТОГАМ ГОДОВОЙ РАБОТЫ В СОВХОЗАХ

Х.А. С и И г у р

Кафедра финансов и кредита

§ I. Правовые основы вознаграждения по итогам  
годовой работы совхоза

I. Для повышения материальной заинтересованности всех работников совхоза в улучшении хозяйственной деятельности совхоза, для воспитания хозяйского отношения каждого работника к делам совхоза установлено вознаграждение рабочих и служащих по итогам годовой работы совхоза за счет фонда материального поощрения. Кроме ст. 38 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде и ст. 96 КЗот ЭССР, вознаграждение по итогам годовой работы в совхозах отрегулировано постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 13 апреля 1967 г. № 319<sup>1</sup> и постановлением ЦК КП Эстонии и Совета Министров ЭССР от 6 июня 1967 г. № 244<sup>2</sup>, Министерством сельского хозяйства СССР, ГКТ СССР, Министерством финансов СССР и ВЦСПС 3 июня 1967 г. было утверждено "Положение о фонде материального поощрения совхозов и других государственных сельскохозяйственных предприятий, переведенных на полный хозрасчет"<sup>3</sup>. По существу, это положение является отраслевым типовым положением, подлежащее уточнению в совхозах, так как без уточнения его практически применять нельзя. Поэтому нужно поддерживать практику тех совхозов, в которых администрация по согласованию с рабочим комитетом профсоюза утверждает совхозное положение о фонде материального поощре-

---

<sup>1</sup> СП СССР 1967, № 10, ст. 55

<sup>2</sup> Ведомости ЭССР 1967, № 26, ст. 213

<sup>3</sup> В дальнейшем Положение о фонде материального поощрения совхозов. "Бюллетень ГКТ" 1967, № II, с.3 и сл.

ния, в котором уточняются порядок и условия образования фонда и основные направления использования его средств.

Вопросы вознаграждения по итогам годовой работы подлежат локальному регулированию в союзном положении о порядке выплаты этого вознаграждения, который утверждается администрацией совхоза по согласованию с рабочим комитетом профсоюза обыкновенно на год.

2. Особенностью в порядке выплаты вознаграждения по итогам годовой работы в совхозах по сравнению с промышленными предприятиями является обязанность директора совхоза по согласованию с рабочим комитетом профсоюза распределять суммы этого вознаграждения между производственными подразделениями с учетом результатов работы коллективов соответствующих подразделений и отдельных работников, а также их отношения к труду<sup>4</sup>. Результаты работы и отношение к труду оцениваются по показателям, установленным в совхозе. При распределении сумм каждый совхоз должен исходить из своих конкретных условий, экономических возможностей и частных целей, достижения которых он хочет добиться при помощи этого вознаграждения.

Распределение сумм вознаграждения по итогам годовой работы между производственными подразделениями является прежде всего проблемой объективного определения вклада каждого подразделения, т.е. экономической и воспитательной проблемой. В практике суммы разделяются между производственными подразделениями по разному и не найден еще, да и невозможно найти такого способа распределения, который был бы оптимален для всех совхозов и во всех условиях<sup>5</sup>.

<sup>4</sup> Ст. 7 Положения о фонде материального поощрения совхозов "Бюллетень ГКТ" 1967 г., № II, с.5

<sup>5</sup> H. S i i g u r. Sovhoositöötajate töötasustamise probleem. Tartu, 1973, lk. 104 jj.; R. R e m m e l g a s. Üks aasta täielikul isemajandamisel. - "Sotsialistlik põllumajandus", 1968, № 13, lk. 578 jj.; R. R e m m e l g a s. Kuidas maksta kolhoosides ja sovhoosides preemiaid kasumi arvelt? - "Rahva Haal", № 267 15. novembril 1967;

A. З а б а л у е в и др. Полный хозрасчет совхоза и материальное стимулирование. "Социалистический труд" 1969, № I, с.29; К. П а н к о в а. Уроки опыта, "Экономическая газета" № II, март 1968, с.29.

До распределения сумм вознаграждения между производственными подразделениями нужно из общей суммы вознаграждения по итогам годовой работы выделить ту часть, которая предусмотрена для выплаты вознаграждения тем руководящим работникам, специалистам и служащим, которые не работают непосредственно в производственных подразделениях. Для таких работников общая сумма вознаграждения устанавливается в зависимости от удельного веса их заработной платы в общем фонде заработной платы совхоза. Аналогично следует выделить и суммы для тех работников подсобных хозяйств, которые обслуживают несколько производственных подразделений <sup>6</sup>.

При распределении сумм между производственными подразделениями (группами работников) право на получение соответствующей доли средств нельзя связывать с выполнением установленных производственному подразделению показателей, хотя они могут влиять на величину доли выделяемых средств. Образование фонда материального поощрения не зависит от выполнения показателей, установленных совхозу (хотя величина, конечно, зависит) и поэтому все рабочие и служащие, имеющие необходимый трудовой стаж в данном совхозе, имеют право на вознаграждение по итогам годовой работы в том или ином размере <sup>7</sup>.

3. Нам кажется, что обязанность распределения сумм вознаграждения между производственными подразделениями не соответствует идее вознаграждения рабочих и служащих именно по общим результатам деятельности предприятия, а не по результатам деятельности непосредственного коллектива. Это, во-первых, недостаточно содействует воспитанию работника в духе хозяйского отношения к проблемам всего совхоза, во-вторых, не стимулирует администрацию совершенствовать оплату труда по действующим системам, чтобы обеспечить последовательно оплату по количеству и качеству труда; в-третьих, усложняет

6

R. R e m m e l g a s. Kuidas maksta kolhoogides ja sovhoosides preemiaid kasumi arvel ? - "Rahva Haal", № 267 15. novembril 1967.

7

С.С. К а р и н с к и й. Вознаграждение за годовые итоги как способ материального стимулирования. "Советское государство и право" 1969, № 3, с.67; А.А. Ф а т у е в. Вознаграждение по итогам годовой работы предприятия. "Советское государство и право" 1969, № 9 с.120.

порядок исчисления вознаграждения по итогам годовой работы. Поэтому нужно отказаться от распределения соответствующих сумм через производственные подразделения и перейти к прямому распределению между рабочими и служащими, как это и происходит в других отраслях народного хозяйства.

## § 2. Правовая сущность вознаграждения по итогам годовой работы предприятия

I. Вознаграждение по итогам годовой работы представляет собой один из способов оплаты труда, но о сущности его имеются различные мнения. Высказано мнение<sup>8</sup>, что по своей правовой природе оно является разновидностью премий<sup>I</sup>, имеет преимущественно черты единовременного вознаграждения за выслугу лет<sup>9</sup>, является особым видом материального вознаграждения, по которому работники участвуют в распределении прибыли, и в условиях совхоза оно сочетает в себе элементы производственной премии и вознаграждения за выслугу лет<sup>10</sup>.

По нашему мнению, прав С.С. Каринский, когда утверждает, что вознаграждение по итогам годовой работы является совершенно новым, самостоятельным, не вменяемым в обыкновенные рамки способом повышения материальной заинтересованности всего коллектива и каждого работника к результатам труда. Она является одной формой распределения части прибыли, созданной трудом коллектива. При помощи вознаграждения по итогам

<sup>8</sup> А.Д. З а й к и н. Премирование работников предприятий, перешедших на новые условия хозяйствования. "Советское государство и право" 1967, № 6, с.93 и сл.; Хозяйственная реформа, труд и право". Под ред. Н.Г. Александрова. Изд-во Московского университета 1969, с.97; Г.И. Г у л я е в. Поощрительные фонды предприятий (правовые вопросы). М., 1969, с.107; И.А. Т и щ е н к о в, А.А. Ф а т у е в. Правовые вопросы материального стимулирования работников промышленности. М., 1972, с.198.

<sup>9</sup> Р.З. Д и в ш и ц. Материальное стимулирование рабочих и служащих, "Советское государство и право" 1968, № 2, с.35; его же, Заработная плата в СССР. Правовое исследование. М., 1972, с.178.

<sup>10</sup> Е.А. П а н о в а. Применение в совхозах Положения о государственном предприятии (по вопросам труда). М., 1969, с.55.

годовой работы можно стимулировать те стороны производственной деятельности рабочих и служащих, на которые недостаточно влияют премиальные системы <sup>11</sup>.

Конечно, вознаграждение по итогам годовой работы имеет определенные признаки как премии, так и вознаграждения за выслугу лет, определенное внешнее сходство с отдельными их элементами. Но, по существу, является самостоятельным и совершенно новым видом материального стимулирования <sup>12</sup>.

Целью вознаграждения по итогам годовой работы совхоза является стимулирование каждого работника к активному участию в улучшении результатов хозяйственной деятельности совхоза как целого, к хозяйственному отношению к проблемам совхоза. Кроме того, оно должно стимулировать длительную работу в данном хозяйстве и вообще связывать личные интересы каждого работника с интересами всего совхоза. Конечно, вознаграждение по годовым итогам косвенно содействует и выполнению текущих трудовых заданий по увеличению выхода продукции в результате труда самого работника или более узкого коллектива (подразделения), в котором работник работает, но это не является главным в установлении вознаграждения по итогам годовой работы, и это влияние проявляется через общие результаты хозяйственной деятельности совхоза.

Установление вознаграждения по итогам годовой работы является правом, а не обязанностью администрации <sup>13</sup>. Оно может быть введено по согласованию с ФЭМК (рабочего комитета профсоюза). Оно не принадлежит ни к одной системе оплаты труда, а выплачивается в дополнение к ним. При установлении размеров вознаграждения администрация совхоза ( по согласо-

<sup>11</sup> С.С. К а р и н с к и й. Вознаграждение за годовые итоги как способ материального стимулирования. "Советское государство и право" 1969, № 3, с.64 и сл.;

<sup>12</sup> Советское трудовое право. Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1972, с.467; В.Н. Р о н ж и н. О вознаграждении по итогам годовой работы. Тезисы докладов и сообщений на конференции "Новое законодательство о труде (теоретические и практические вопросы)", М., 1973, с.57. Различия между вознаграждением по итогам годовой работы и вознаграждением за выслугу лет см. С.С. К а р и н с к и й. Оплата труда в промышленности (правовые вопросы), М., 1971, с.71 и сл.

<sup>13</sup> Ч. 4 ст. 38 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде; ч. I ст.96 КЗоТ ЭССР.

заним с рабочим комитетом профсоюза) связана только с той частью фонда материального поощрения, которая выделяется на оплату этого вознаграждения.

При определении суммы вознаграждения по итогам годовой работы учитывается количество и качество затраченного работниками труда, но сумма вознаграждения определяется этими факторами через результаты хозяйственной деятельности совхоза, а также принимается во внимание непрерывный трудовой стаж работника в данном совхозе, который только косвенно отражается на качестве труда. В отличие от премии, получение вознаграждения по итогам годовой работы не связано с исполнением каких-либо заранее установленных показателей, — если образуется фонд материального поощрения и часть его предусматривается использовать на выплату вознаграждения по итогам годовой работы, то и у рабочих и у служащих возникает право на это вознаграждение. Поэтому мы не можем поддерживать встречающиеся еще предложения (частично и практику) связать размер вознаграждения с показателями роста производительности труда, со снижением производственных затрат на центнер продукции, с выполнением сменных норм и т.д.<sup>14</sup> Для установления таких показателей нет надобности, так как производительность труда и выполнение норм отражаются на заработной плате работника, а через нее и на вознаграждение. Кроме того, имеется возможность увеличить или уменьшить исчисленную работнику сумму вознаграждения в зависимости от его действительного вклада в результаты хозяйственной деятельности совхоза.

Определяющим признаком этого вознаграждения является не зависимость его размера от стажа работы, а выплата его находится в соответствии с вкладом работника в общие итоги хозяйственной деятельности совхоза. Непрерывный трудовой стаж служит только одним фактором, несомненно, важным для определения этого вклада. Установление вознаграждения по итогам

<sup>14</sup> С. К а з, Н. З в е р е в. Поощрение в совхозах — строго по труду, "Социалистический труд" 1970, № II, с.62 и сл.; В.Д. В а с и л е н к о и др. Поощрение по итогам года — новая форма коллективного материального стимулирования. Пермский университет. Ученые записки № 252. Проблемы эффективности общественного труда. Факторы и стимулы ее роста. Пермь, 1971, с.227 и сл.

годовой работы с учетом непрерывного трудового стажа в данном совхозе содействует воспитанию в каждом работнике сознательного отношения к своим обязанностям, к экономии материальных ценностей, и все это вместе взятое составляет сумму слагаемых, от которых зависит успех коллектива<sup>15</sup>. Совершенно недопустимо выплачивать вознаграждение по итогам года только исходя из стажа работы<sup>16</sup>. Неправильным является представление о том, как будто целью вознаграждения по итогам годовой работы является в основном борьба с текучестью рабочей силы.

3. Плановый размер вознаграждения по итогам годовой работы устанавливается администрацией совхоза совместно с рабочим комитетом профсоюза в виде средней заработной платы за определенное число рабочих дней или в виде определенного процента от суммы месячной или годовой заработной платы. Фактически выплачиваемый размер может оказаться меньше или больше в зависимости от фактического поступления средств в фонд материального поощрения<sup>17</sup>.

Если выплата вознаграждения по итогам годовой работы в запланированном размере обуславливает более быстрый рост заработной платы работников, нежели рост производительности труда (по сравнению с предыдущим годом), то лишнюю сумму не выплачивают, а переносят в резерв на следующий год или направляют в фонд финансирования социально-культурных мероприя-

<sup>15</sup> Г. М е л ь н и к о в а. Вознаграждение по итогам года: опыт, выводы, предложения. "Социалистический труд" 1967, № 12, с.20.

<sup>16</sup> А.А. Ф а т у е в. Вознаграждение по итогам работы предприятия. "Советское государство и право" 1969, №9, с.118; Г.И. Г у л я е в. Поощрительные фонды предприятия (правовые вопросы). М., 1969, с.110.

<sup>17</sup> Если неправильно установлены размеры премий за перевыполнение плана, то может случиться, что даже в случае сверхплановых поступлений в фонд материального поощрения размер вознаграждения по итогам годовой работы остается меньшим по сравнению с запланированным размером. Поэтому можно с каждого рубля сверхпланового поступления использовать на премирование такую же долю, как с каждого планового рубля. См. Вознаграждения по итогам года. Кому, за что и в каком размере. "Социалистический труд" 1969, № 1, с.60.

тий и жилищного строительства<sup>18</sup>. Но эта норма может быть применена в совхозах только в случаях, если превышение роста средней заработной платы по сравнению с ростом производительности труда не является результатом неблагоприятных погодных условий. Причины превышения роста средней заработной платы роста производительности труда, по нашему мнению, должна определить вышестоящая организация по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза.

Вознаграждения по итогам годовой работы выплачиваются сверх фонда заработной платы и премий, предусмотренных положениями об оплате труда или о премировании.

Для повышения роли вознаграждения по итогам годовой работы мы находим правильным предложение предусматривать в положениях о вознаграждении по итогам годовой работы минимальные размеры вознаграждения, ниже которого оно не должно начисляться при условии добросовестного отношения работника к исполнению своих обязанностей. Названное вознаграждение по своему характеру и назначению не должно выплачиваться мелкими суммами. Выплата ежегодного вознаграждения — это, несомненно, событие в трудовой жизни работающих<sup>19</sup>.

### § 3. Зависимость размера вознаграждения от годового заработка рабочего или служащего

I. Суммы вознаграждения по итогам годовой работы, выделенные производственным подразделениям, распределяются между работниками с учетом вклада каждого в достижение общих результатов деятельности совхоза. Вклад работника отражается прежде всего в полученной им сумме заработной платы. Поэтому основой является распределение пропорционально полученной заработной плате. Следовательно, исходят из принципа распределения по труду. Но результат деятельности совхоза не явля-

<sup>18</sup> Ст. 8 постановления Совета Министров СССР от 30 сентября 1968 г., № 778, СП СССР 1968, № 19, ст.136.

<sup>19</sup> С.С. К а р и н с к и й. Оплата труда в промышленности (правовые вопросы). М., 1971, с.159.

ется простой арифметической суммой результатов труда работников, а качественно новый результат. Поэтому работник может претендовать на часть прибыли только в известной пропорции по сравнению с другими работниками и его доля в общей сумме вознаграждения по итогам годовой работы не должна соответствовать точно количеству и качеству труда.

При распределении суммы вознаграждения между работниками, за основу принимается фактическая заработная плата за год. Но нет единства во взглядах и в практике о том, какие выплаченные суммы следует включить в состав фактической заработной платы<sup>20</sup>.

На наш взгляд, для определения вклада работника нужно учитывать в составе фактической заработной платы все суммы, выплаченные ему за проделанные работы (проработанное время) и полученную продукцию в виде основной оплаты, доплат за продукцию, премий (в том числе и разовые, выплаченные за срочное и качественное выполнение работ, а также премий по внутрхозяйственному социалистическому соревнованию)<sup>21</sup>, независимо от того, за счет каких источников они выплачены, а также разные доплаты и надбавки. Все они характеризуют вклад работника, и они должны быть учтены по тем периодам, за которые они были исчислены, а не по периодам выплаты их.

Не следует учитывать суммы, выплаченные работникам за те периоды, когда они фактически не работали в совхозе (например, пособия по временной нетрудоспособности, средняя за-

<sup>20</sup> Вознаграждение по итогам года. Кому, за что, в каком размере. "Социалистический труд" 1969, № I, с.61; Хозяйственная реформа, труд и право. Под ред. Н.Г. Александрова. Изд-во Московского университета 1969, с. 101; Г.И. Гуляев в. Поощрительные фонды предприятий (правовые вопросы). М., 1969, с.116 и сл.; Работники предприятий - о практике применения новой системы хозяйствования. "Социалистический труд" 1970, № I, с.55 и сл. С.С. Каринский и И. Оплата труда в промышленности (правовые вопросы). М., 1971, с.149.

<sup>21</sup> Высказано мнение, что можно принимать в учет премии, если система премирования направлена на улучшение результатов работы данного предприятия. И.М. Горбачев. Вознаграждение по итогам работы за год. Ученые записки (ВНИИСЗ) вып.23. М., 1971, с.168. По нашему мнению, все системы премирования прямо или косвенно направлены на улучшение результатов работы данного предприятия.

рабочая плата за время выполнения государственных или общественных поручений, суммы за ежегодный отпуск и т.п.). В это время работники не могли содействовать результатам хозяйственной деятельности совхоза. Кроме того, в эти периоды за работником в большинстве случаев сохраняется заработная плата, чем гарантируются интересы работника, так как в эти суммы включается и часть вознаграждения по итогам годовой работы за прошедший год<sup>22</sup>. Но не должна учитываться сумма вознаграждения по итогам годовой работы за прошлый год, так как, по существу, это означало бы повторную оценку результатам прошлого года и искажало бы действительный вклад работника в данном году.

Таким образом, распределение суммы вознаграждения по итогам годовой работы должно происходить из расчета на рубль общего заработка, что более менее правильно отражает вклад работника в общие результаты хозяйственной деятельности совхоза, независимо от того, по каким работам работник внес свой вклад<sup>23</sup>.

2. В тех случаях, если работник в течение года работал в разных производственных подразделениях совхоза, следует исчислять ему вознаграждение по итогам годовой работы раздельно с каждого подразделения. В противном случае в одних подразделениях произойдет необоснованное увеличение, а в других необоснованное уменьшение этого вознаграждения на работника.

Нельзя считать правильной такую практику, по которой вознаграждение по итогам годовой работы, по существу, заменяется премированием за конкретные годовые результаты труда в заранее определенных размерах (например, за получение приплода, за повышение жирности молока, за ликвидацию яловости и т.д.).

---

22 Ст. 43 Основных положений об образовании и расходовании фонда материального поощрения и фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства на 1971-1975 годы. "Бюллетень ГИТ" 1972, № 8, с.15.

23 Г.К. Русаков. Материальное поощрение работников хозяйства за результаты хозяйственной деятельности. Хозяйственный расчет и экономическое стимулирование сельского хозяйства. Тарту, 1968, с.350.

#### § 4. Необходимый непрерывный трудовой стаж

1. В связи с тем, что вознаграждение по итогам годовой работы выплачивается именно за итоги годовой работы, и одной из ее задач является содействие закреплению кадров, практикой установлено, что право на него имеют лишь те работники, которые находились в трудовых правоотношениях с совхозом в течение всего календарного года (с 1 января по 31 декабря)<sup>24</sup>. Отсюда логически вытекает, что право на это вознаграждение могут иметь только постоянные работники, так как временные и сезонные работники уже вследствие сравнительно краткосрочной работы не могут существенно влиять на общие результаты хозяйственной деятельности совхоза и нет необходимости (и даже возможности) закреплять их в совхозе.

Учет именно трудового стажа в совхозе, а не трудового стажа по специальности, может содействовать уменьшению текучести рабочей силы и позволяет оперативно перемещать работников в пределах совхоза. Поэтому встречающиеся в практике случаи введения учета трудового стажа по специальности для выплаты вознаграждения по итогам годовой работы являются противозаконными и даже, по существу, ничем не оправданы<sup>25</sup>. Трудовой стаж — это условие, по которому определяется право на вознаграждение и его размер. Достижение этого условия неизбежно<sup>26</sup>.

Из предыдущего вытекает, что право на вознаграждение по итогам годовой работы могут иметь только работники, входящие в списочный состав совхоза, так как оно выплачивается именно по результатам хозяйственной деятельности совхоза.

2. Ни в практике, ни в литературе нет единого мнения

---

<sup>24</sup> В начальном периоде минимальным требуемым стажем иногда был установлен срок в 2-3 года. Установление такого требования нельзя считать правильным, так как оно не стимулирует работника активно участвовать в жизни совхоза с начала работы и кроме того, размер вознаграждения дифференцируется и по непрерывному трудовому стажу в данном совхозе. С.С. К а р и н с к и й. Вознаграждение за годовые итоги как способ материального стимулирования. "Советское государство и право" 1969, № 3., с.63.

<sup>25</sup> Р.З. Л и в ш и ц. Материальное стимулирование рабочих и служащих. "Советское государство и право" 1968, № 2, с.36.

<sup>26</sup> В.Н. Р о н ж и н. О вознаграждении по итогам годовой работы. Тезисы докладов и сообщений на конференции "Новое законодательство о труде (теоретические и практические вопросы)". М., 1973, с.57.

о том, что возможно ли в порядке исключения платить вознаграждение по итогам годовой работы постоянным работникам, поступающим на работу в совхоз в течение года.

Существует мнение, что в порядке исключения вознаграждение может быть выплачено работникам, работающим менее года, но имеющим более значительный трудовой вклад по сравнению с другими<sup>27</sup>. Мы считаем, что нет необходимости для исключений такого рода. Во-первых, определение более значительного вклада по сравнению с другими работниками довольно условно и субъективно. Во-вторых, администрация совхоза располагает многими другими возможностями для дополнительного вознаграждения таких работников.

Предложено также выплачивать вознаграждения в следующем году с учетом заработной платы за предшествующий неполный год<sup>28</sup>. С таким предложением трудно согласиться. Во-первых, это обуславливает распределение средств, выделенных на данный год с учетом сумм заработной платы за предшествующий год. Во-вторых, может отсутствовать соразмерность выплачиваемых работнику сумм с его действительным вкладом, так как общая сумма вознаграждения может быть больше или меньше по сравнению с суммой за предыдущий год.

Мы предлагаем сделать исключения из общего правила в следующих случаях:

1. Если работник поступил на работу в совхоз на основе акта направления на работу после окончания учебного заведения;

2. Если работник поступил на работу после окончания срока службы в вооруженных силах СССР или после окончания полномочий по выборной должности;

3. Если трудовое правоотношение возникло в связи с переводом (переходом по соглашению между руководителями предприятий).

---

<sup>27</sup> И. М. Горбачев. Вознаграждение по итогам работы за год. Ученые записки (ВНИИСЗ) вып. 23. М., 1971, с. 169; И. А. Тищенко, А. А. Фатуев. Правовые вопросы материального стимулирования работников промышленности. М., 1972, с. 206.

<sup>28</sup> Работникам предприятий - о практике применения новой системы хозяйствования. "Социалистический труд" 1970, №1, с. 59.

В перечисленных случаях предоставление права на вознаграждение по годовым итогам работы таким работникам уже в первом году их работы необходимо для стимулирования их активного участия в деятельности совхоза, так как они не могли состоять в трудовых правоотношениях с этим совхозом с начала года, ибо в это время они были заняты выполнением других более важных государственных или общественных заданий.

3. Нет единого мнения и в таком вопросе, как: имеет ли работник право на вознаграждение по итогам годовой работы в том случае, если трудовые правоотношения с совхозом прекращаются до окончания года.

Имеется мнение, что лица, неотработавшие полного календарного года, не должны получать этого вознаграждения независимо от причин, по которым они прервали работу<sup>29</sup>. В совхозных положениях о вознаграждении по итогам годовой работы также иногда фиксируется, что права на это вознаграждение не имеют работники, оставившие работу в середине года.

Исходя из целей установления вознаграждения по итогам годовой работы, нам кажется, что в случаях прекращения трудовых правоотношений по уважительным причинам, таким работникам следует после окончания соответствующего года выплачивать вознаграждение в соответствии с начисленной ему заработной платой. А уважительность причин (основ) прекращения трудовых правоотношений следует устанавливать аналогично установлению их при решении выплаты премии за неполный период, т.е. в каждом отдельном случае по согласованию администрации совхоза с рабочим комитетом профсоюза.

Субъективное право на вознаграждение по итогам годовой работы возникает у всех работников совхоза, если они выполнили соответствующие условия и находятся в трудовых правоотношениях с совхозом до 31 декабря данного года. Следовательно, те рабочие и служащие, трудовые правоотношения которых прекратились с совхозом после окончания года, хотя до выплаты вознаграждения по итогам годовой работы, имеют право на это вознаграждение независимо от причин прекращения тру-

<sup>29</sup> С.С. Карински И. Оплата труда в промышленности. (правовые вопросы). М., 1971, с.156.

довых правоотношений. Такую практику последовательно проводит Верховный суд Эстонской ССР<sup>30</sup>.

§ 5. Дифференциация размера вознаграждения по итогам годовой работы с учетом трудового стажа

1. По законодательству размеры вознаграждения по итогам годовой работы устанавливаются с учетом продолжительности непрерывного стажа работы в совхозе. Дифференциация размера вознаграждения оправдана, так как: чем дольше работник работает на данном предприятии, тем больший вклад он вносит в результаты труда коллектива. Результаты работы деятельности совхоза за данный год зависят и от его деятельности в предшествующие годы. Трудовой вклад работника в прошлые годы потенциально благоприятствует успешной работе совхоза в последующие годы<sup>31</sup>. Кроме того, стаж работы можно рассматривать как фактор, определяющий потенциальный уровень квалификации, хотя он один не всегда свидетельствует о степени повышения квалификации.

2. В законодательстве не установлено, возможно ли для дифференциации размера вознаграждения в исключительных случаях учитывать трудовой стаж за время работы на других предприятиях, организациях. По мнению некоторых авторов, время работы в любом другом предприятии не должно включаться в подсчет непрерывного стажа работы независимо от причин перехода с одной работы на другую, а также, получал ли работник это вознаграждение на прежнем месте работы или нет<sup>32</sup>. Но существует и мнение, что в трудовой стаж для дифференциации

<sup>30</sup>

ENSV Ülemkohtu Tsiviiliasjade Kohtukolleegiumi 24. juuli 1973.a. määrus. Tsiviilasi nr. 672/11 - 1973; Eesti NSV Ülemkohtu Tsiviiliasjade Kohtukolleegiumi 14. septembril 1973.a. määrus. Tsiviilasi nr. 801/11 - 1973.

<sup>31</sup> И.А. Тищенко, А.А. Фатуев. Правовые вопросы материального стимулирования работников промышленности. М., 1972, с.196.

<sup>32</sup> С.С. Каринский. Оплата труда в промышленности (правовые вопросы). М., 1971, с.155; А.Д. Зайкин, С.И. Шкурко. Правовые вопросы организации оплаты труда рабочих. М., 1972, с.185; А.И. Тищенко, А.А. Фатуев. Правовые вопросы материального стимулирования работников промышленности. М., 1972, с.206.

размера вознаграждения включается также время прохождения службы в Советской Армии, работа на выборных должностях (если работник до и после этих перерывов работал на данном предприятии), время работы на другом предприятии, с которого работник переведен по решению вышестоящих хозяйственных, партийных, профсоюзных, советских или комсомольских органов<sup>33</sup>.

В практике нередки случаи перевода работников из одного совхоза в другой, с органов управления непосредственно в совхозы, переход по согласованию между руководителями предприятий (довольно часто по предложению партийных, советских, комсомольских или профсоюзных органов) в целях укрепления кадров данного совхоза. Было бы явно необоснованно лишение этих работников вознаграждения или уменьшение его размера вследствие такого перевода (перехода). Поэтому мы в принципе поддерживаем позицию о возможности в определенных случаях при дифференциации размера вознаграждения учитывать трудовой стаж, накопленный на других предприятиях. Мы придерживаемся мнения, что нужно учитывать трудовой стаж, накопленный на другом предприятии в случаях, если работник был переведен (перешел по согласованию между руководителями предприятий) на работу в совхоз и если на прежнем месте работы проводилось вознаграждение по итогам годовой работы в установленном порядке.

3. В практике немало случаев, когда трудовые правоотношения работника с совхозом прекращаются по уважительным причинам, а потом работник вновь поступает на работу в этот же совхоз. В практике существует мнение, что такое временное отбывание (служба в Советской Армии, время обучения в учебных заведениях, работа по выборной должности, заграничная командировка и т.д.) не прерывает стаж, дающий право на вознаграждение по итогам годовой работы, в том случае, если работник непосредственно после завершения службы в Советской Армии, работы на выборной должности, учебы, ухода на пенсию, или по возвращению с заграничной командировки вновь присту-

<sup>33</sup> А.И. Шебанова. Право и труд молодежи. М., 1973, с.167 и сл.; Ср. Ю. Маргулис. Вознаграждение по итогам года. "Финансы СССР" 1967, № 9, с.46; Работникам предприятий - о практике применения новой системы хозяйствования. "Социалистический труд" 1970, № I, с. 58; И.М. Горбачев. Вознаграждение по итогам работы за год. Ученые записки (ВНИИСЗ), вып.23; М., 1971. с.170.

пил к работе в данном совхозе<sup>34</sup>. Практически стаж не прерывается и у женщин, прекратившим работу в связи с рождением ребенка и если этот перерыв не превышает одного года, или если и превышает, но совхоз не располагает учреждением для детей дошкольного возраста и нет членов семьи, свободных от работы и учебы, чтобы присматривать за ребенком. Но время отбывания в стаж не включается. Такую практику мы находим обоснованной.

Опираясь на вышеизложенное, надо сказать, что в практике делаются исключения относительно тех работников, трудовые правоотношения которых с совхозом прекратились в связи с переходом на выборную должность в общественные организации совхоза. Время работы на этих должностях включается в трудовой стаж, дающий право на вознаграждение, и за это время работнику выплачивается вознаграждение по итогам годовой работы<sup>35</sup>. Такая практика полностью обоснована, так как на указанных должностях работник всячески содействует улучшению работы совхоза.

4. Для обеспечения эффективности вознаграждения по итогам годовой работы целесообразно увеличить размер вознаграждения не за каждый год увеличения трудового стажа, а по стажевым группам, чтобы переход из одной группы в другую в связи с увеличением стажа был бы чувствителен по размеру вознаграждения.

Стажевые группы и размер вознаграждения (или коэффи-

<sup>34</sup> По нашему мнению, стаж не прерывается, если работник возвращается на прежнее место работы в течение срока, предусмотренного законодательством для сохранения у работника непрерывного стажа. См. Работникам предприятий - о практике перехода на новую систему планирования и экономического стимулирования. "Социалистический труд" 1967, № 7, с.48; А.Д. З а й к и н, С.И. Ш к у р к о. Правовые вопросы организации оплаты труда рабочих. М., 1967, с.185.

<sup>35</sup> Работникам предприятий - о практике перехода на новую систему планирования и экономического стимулирования. "Социалистический труд" 1967, № 7, с.48; И.А. Т и щ е н к о в, А.А. Ф е т у е в. Правовые вопросы материального стимулирования работников промышленности. М., 1972, с.206; И.М. Г о р б а ч е в. Вознаграждение по итогам работы за год. Ученые записки (ВНИИС?), вып.23, М., 1971, с.170; С.С. К а р и н с к и й. Оплата труда в промышленности (правовые вопросы). М., 1971, с.155.

циент увеличения) устанавливается администрацией совхоза согласно с рабочим комитетом профсоюза в зависимости от условий совхоза. Мы считаем, что нет необходимости устанавливать более четырех групп и при этом последнюю (четвертую) группу должны составить работники с трудовым стажем 15 и более лет <sup>36</sup>.

Во всяком случае вознаграждение по итогам годовой работы необходимо установить таким образом, чтобы главным в определении его размера был непосредственный вклад работника в результате хозяйственной деятельности хозяйства, который выражается в его заработной плате. Поэтому точка зрения, по которой максимальный размер вознаграждения в зависимости от стажа не может превышать его минимального размера в 2-2,5 раза, обоснована <sup>37</sup>.

В связи с тем, что соответствующий трудовой стаж у рабочих и служащих исполняется обыкновенно в разное время года, для упрощения расчетов по вознаграждению по итогам работы целесообразно исходить из стажа, который работник имеет на 31 декабря того года, за результаты которого выплачивается вознаграждение или в момент прекращения трудового правоотношения.

Иногда в практике устанавливаются различные стажевые группы для работников разных профессий или разных производственных подразделений. В литературе имеются положительные высказывания относительно такой дифференциации <sup>38</sup>. Мы же счи-

<sup>36</sup> Дальнейшую дифференциацию после 15-летнего стажа мы не находим нужной. Вознаграждение по итогам годовой работы не может стать вознаграждением за выслугу лет. Увеличение стажа работы после 15 лет уже не обуславливает повышение квалификации, а довольно часто у таких работников начинается падение физических способностей. Кроме того, текучесть среди таких работников крайне редкая.

<sup>37</sup> С.С. К а р и н с к и й. Вознаграждение за годовые итоги как способ материального стимулирования. "Советское государство и право" 1969, № 3, с.68; И. Б а т к а е в а. О дифференциации вознаграждения по итогам года в машиностроении. "Социалистический труд" 1969, № 1, с.38.

<sup>38</sup> Р.З. Л и в ш и ц. Материальное стимулирование рабочих и служащих. "Советское государство и право" 1968, № 2, с.37; Н.Н. Б о д е р с к о в а. Роль трудового стажа при выплате вознаграждения за итоги годовой работы предприятия и выслугу лет. Ученые записки (ВНИИСЗ), вып.23, №1, 1971, с.155.

таем, что такая дифференциация не оправдана и вызывает недовольства среди работников. Кроме того, в подобных случаях возникает трудности по перемещению работников внутри совхоза и усложняется исчисление вознаграждения. По существу, такая оплата может привести к вознаграждению в зависимости от трудового стажа по специальности.

5. Право на вознаграждение должны иметь все постоянные работники, имеющие соответствующий стаж работы. Нельзя поддерживать мнение и практику, по которым это вознаграждение не выплачивается или выплачивается в пониженном размере тем работникам, которым выплачивается надбавка за трудовой стаж (например, трактористам-машинистам)<sup>39</sup>. Такая практика противоречит целям установления этого вознаграждения.

Правильной нельзя считать и практику, когда вознаграждение выплачивается только тем работникам, которые имеют определенный трудовой стаж, а другим работникам - только в виде определенного процента от первоначального размера. В таких случаях размер вознаграждения недостаточно дифференцирован, мало понятен работникам, психологически их не стимулирует, и обыкновенно часть средств, предназначенных для выплаты вознаграждения, остается неиспользованной.

Также нельзя считать законной и обоснованной практику, когда размер вознаграждения не дифференцируется, а выплачивается в едином размере всем работникам, имеющим определенный трудовой стаж. Подобная практика обуславливает уравниловку и не может стимулировать уменьшения текучести рабочей силы.

6. Ряд авторов придерживается мнения, что каждое предприятие вправе использовать те стимулы, которые создает выплата вознаграждения по итогам годовой работы таким образом, чтобы они в большей мере содействовали заинтересованности работников в повышении результатов хозяйственной деятельности хозяйства и закреплении кадров. Исходя из правильности этого мнения, напрашивается вывод, что вполне можно установить разные размеры вознаграждения по итогам годовой работы ра-

---

<sup>39</sup> И.А. Тищенко, А.А. Фатуев. Правовые вопросы материального стимулирования работников промышленности. М., 1972, с.205.

ботникам разных профессий или разных производственных подразделений <sup>40</sup>.

В принципе, конечно, такая дифференциация возможна, но на наш взгляд, только в порядке исключения, когда необходимо создать для работников определенных профессий или определенных подразделений преимущества перед другими работниками, принимая во внимание условия и значение их труда по обеспечению результатов хозяйственной деятельности совхоза. Словом, такая дифференциация возможна в тех случаях, когда необходимо уточнить количество и качество труда. Но такую дифференциацию надо вводить довольно осторожно, чтобы не нарушить принципа распределения по действительному вкладу работника.

Незаконной является и такая практика, когда вознаграждение по итогам годовой работы, по существу, заменяется вознаграждением за выслугу лет или премиями, выплачиваемыми в каждом квартале или ежемесячно в виде определенного процента от заработка <sup>41</sup>.

7. Иногда размер вознаграждения по итогам годовой работы дифференцируется еще в зависимости от того, усвоил ли работник в данном году вторую профессию, учился ли успешно в вечернем или заочном учебном заведении, работал в три смены, применялись ли по отношению к нему моральные поощрения,

<sup>40</sup> А.Д. З а й к и н, С.И. Ш к у р к о. Правовые вопросы организации оплаты труда рабочих. М., 1967, с. 188 и сл.; Г. М е л ь н и к о в а. Вознаграждение по итогам года: опыт, выводы, предложения. "Социалистический труд" 1967, № 12, с.27; С.С. К а р и н с к и й. Вознаграждение за годовые итоги как способ материального стимулирования. "Советское государство и право" 1969, № 3, с.68. Хозяйственная реформа, труд и право. Под ред. Н.Г. Александрова. Изд-во Московского университета 1969, с.162; Г.И. Г у л я е в. Поощрительные фонды предприятий (правовые вопросы). М., 1969, с.121; Н.Н. Б о д е р с к о в а. Роль трудового стажа при выплате вознаграждения за итоги годовой работы предприятий и выслугу лет. Ученые записки (ВНИИСЗ), вып.23. М., 1971, с.157; Р.З. Л и в ш и ц. Заработная плата в СССР. Правовое исследование. М., 1972, с.182.

<sup>41</sup> См., напр., С. К а з, Н. З в е р е в. Поощрение в совхозах - строго по труду. "Социалистический труд" 1970, № II, с.60 и сл.

сколько дней проработал в данном году в совхозе и т.д. и т.п. <sup>42</sup>

Такую дифференциацию мы считаем неоправданной. Она усложняет исчисление вознаграждения, делает его непонятным работникам, и, учитывая сложившийся средний размер вознаграждения по итогам годовой работы, не является серьезным стимулом для достижения той или иной цели. Размер вознаграждения нужно дифференцировать с учетом основных целей его установления, а для достижения других целей (не менее важных) нужно применять другие способы материального стимулирования. Например, для стимулирования работника в приобретении дополнительной профессии, хорошей успеваемости в учебных заведениях и соединения моральных и материальных стимулов целесообразнее и эффективнее применять разовое (единовременное) премирование, что позволит выплачивать поощрение сразу, не ожидая окончания работы. Кроме того, повышение общеобразовательного уровня или профессиональной подготовки отражаются положительно и на заработной плате работника, и, следовательно, увеличивается и размер вознаграждения по итогам годовой работы. Дифференциация же вознаграждения в зависимости от числа проработанных в данном году дней в совхозе является в корне неправильной. Во-первых, если работник не работал во все рабочие дни по уважительным причинам, то это уже влияет на заработную плату работника, а через нее и на размер вознаграждения. Но если работник пропустил рабочие дни по неуважительным причинам, то он совершил прогул, и имеется полное основание уменьшить (лишить) его вознаграждения по итогам годовой работы. Следовательно, установление размера вознаграждения в зависимости от количества проработанных рабочих дней легализировало бы нарушение трудовой дисциплины, было бы, с одной стороны, надежной гарантией для прогульщиков и покрывало бы, с другой стороны, неспособность руководителей работников правильно организовать работу в совхозе и обеспечить работников круглогодичной работой.

<sup>42</sup> См., напр., Г. М е л ь н и к о в а. Вознаграждение по итогам года: опыт, выводы, предложения. "Социалистический труд" 1967, № 12, с.25 и сл.; В.Д. В а с и л е н к о и др. Поощрение по итогам года - новая форма коллективного материального стимулирования. Пермский университет. Ученые записки № 252, Проблемы эффективности общественного труда. Факторы и стимулы ее роста. Пермь, 1971, с.227 и сл.

**§ 6. Увеличение или уменьшение размера вознаграждения по итогам годовой работы для отдельных работников**

I. Личный вклад каждого работника в общие результаты хозяйственной деятельности совхоза может быть больше или меньше по сравнению с его вкладом по прямым трудовым обязанностям, выражающимся в заработной плате. Например, работник может вне пределов своих трудовых обязанностей и рабочего времени как член партбюро или профкома активно содействовать улучшению организации производства и труда, принимать активное участие в спасении и сохранении имущества совхоза, в ходе выполнения своих прямых трудовых заданий выполнять попутно и такие работы, которые невозможно от него требовать или выполняет все работы исключительно на высоком уровне и т.д. Но возможно и такое, что работник совершает действия, уменьшающие его вклад в общее дело, например, низкое качество работ, уничтожение имущества совхоза и т.д. Поэтому директору совхоза дается право по согласованию с рабочим комитетом профсоюза увеличивать или уменьшать размер вознаграждения работникам по итогам годовой работы, учитывая их отношение к работе и личный вклад в результаты хозяйственной деятельности совхоза<sup>43</sup>.

Возможность дифференциации величины вознаграждения в зависимости от действительного вклада работника имеет важное значение в стимулировании и воспитании хозяйского отношения к делам совхоза и вообще к общественным проблемам. При этом уменьшение размера вознаграждения не является наказанием работника, а как и увеличение размера, является способом дифференциации этого вознаграждения<sup>44</sup>.

Факторы, служащие основой для увеличения или уменьшения

<sup>43</sup> ч. 3 ст. 7 Положения о фонде материального поощрения совхозов. "Бюллетень ГКТ" 1967, № II, с. 5.  
Ср. ст. 32 постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 4 октября 1965 г. № 729. СМ СССР 1965, № 19-20, ст. 153.

<sup>44</sup> См. Г. И. Гуляев. Поощрительные фонды предприятий (правовые вопросы). М., 1969, с. 125.

размера вознаграждения по итогам годовой работы, а также порядок увеличения или уменьшения устанавливаются в союзных положениях о вознаграждении по итогам годовой работы.

2. В литературе рекомендуется и в практике составляются перечни факторов, обуславливающих увеличение или уменьшение вознаграждения с указанием размера увеличения или уменьшения в каждом отдельном случае, хотя в законодательстве такого требования нет <sup>45</sup>.

Мы не можем согласиться с такой точкой зрения. Во-первых, этот перечень не может быть исчерпывающим, так как предвидеть все факторы, могущие влиять на вклад работника, невозможно. Во-вторых, предварительное установление размера увеличения или уменьшения вознаграждения за каждый фактор, влияющий на вклад работника, является формальным, ибо он не учитывает конкретного положения. Такое предварительное установление факторов и размеров увеличения необоснованно сгущивает возможности дифференциации вознаграждения. В этом нет надобности и в целях повышения гарантий для работника, так как увеличение или уменьшение вознаграждения возможно только по согласованию в каждом отдельном случае с рабочим комитетом профсоюза. Мы по этому поводу считаем, что в целях обращения внимания работников на возможность увеличения или уменьшения вознаграждения по итогам годовой работы в союзном положении желательно указать только примерный перечень самых типичных случаев увеличения или уменьшения вознаграждения, но без указания конкретного размера.

Увеличение или уменьшение размера вознаграждения является правом администрации (согласно с рабочим комитетом профсоюза), и работник не имеет права требовать увеличения через органы рассмотрения трудовых споров. Но так как уве-

<sup>45</sup> А.Д. З а й к и н, С.И. Ш к у р к о. Правовые вопросы организации оплаты труда рабочих. М., 1967, с.190; Р.З. Д и в ш и ц. Материальное стимулирование рабочих и служащих. "Советское государство и право" 1968, №2, с.37; его же, Сочетание материальных и моральных стимулов к труду. "Социалистический труд" 1973, № 9, с.115; Е.А. П а н о в а. Применение в совхозах положения о государственном предприятии (по вопросам труда). М., 1969, с. 60;

личение или уменьшение проводится в целях уточнения вклада работника в общие результаты деятельности совхоза, то конечно, можно увеличить или уменьшить вознаграждение за такие факторы, которые действительно влияли положительно или отрицательно (или могут повлиять, если своевременно не будут предприняты необходимые меры) на результаты деятельности совхоза. При этом уменьшение размера вознаграждения возможно только за виновное поведение работника, которое отрицательно повлияло или могло повлиять на хозяйственную деятельность совхоза, т.е. за производственные упущения. Уменьшение размера вознаграждения за проступки, не связанные с выполнением трудовых задач, возможно только тогда, если они имеют отрицательное влияние на результаты деятельности совхоза<sup>46</sup>.

Довольно часто в практике уменьшение размера вознаграждения рассматривается как средство наказания. Поэтому в положениях предусмотрено его уменьшение за дисциплинарное взыскание или просто сказано, что вознаграждение будет уменьшено за недисциплинированность и за производственные упущения, а также применяется система баллов для оценки каждого проступка, влияющего на размер вознаграждения и т.п. Такую практику нельзя поддерживать.

Но так как ни лишение работника премии, ни уменьшение размера вознаграждения по итогам годовой работы не являются наказуемыми факторами, а лишь уточняют интенсивность труда самого работника или его вклад в общие результаты деятельности совхоза, то упущения, служившие основанием для лишения премии могут одновременно стать и основой уменьшения вознаграждения по итогам годовой работы.

4. В практике совхозов уменьшение и увеличение размера вознаграждения по итогам годовой работы решается после окончания года, когда уже выявлены общие результаты деятельности совхоза и общая сумма средств для выплаты этого вознаграждения. Такая практика логична, так как для увеличения или уменьшения вознаграждения нужно учитывать как положительно, так и отрицательно влияющие факторы на вклад рабочего или

46

С.С. Каринский И. Вознаграждение за годовые итоги как способ материального стимулирования. "Советское государство и право" 1969, № 3, с.63; его же. Оплата труда в промышленности (правовые вопросы). М., 1971, с.163 и сл.

служащего, а также общее отношение работника к выполнению своих обязанностей. А оценивать влияние этих факторов можно только комплексно.

Действующее законодательство не требует от работника объяснения за производственные упущения. Но для правильной оценки деятельности работника, по нашему мнению, следует требовать объяснения от него за каждое производственное упущение<sup>47</sup>. Во всяком случае в совхозах надо вести учет положительных и отрицательных поступков каждого работника, чтобы затем объективно и правильно установить вклад работника в общие итоги совхоза.

Действующий порядок увеличения или уменьшения размера противоречивый в том смысле, что суммы, предусмотренные для выплаты вознаграждения по итогам годовой работы, распределяются между производственными подразделениями, а увеличение или уменьшение размера вознаграждения конкретного работника входит в компетенцию директора совхоза по согласованию с рабочим комитетом профсоюза. Следовательно, директор совхоза по согласованию с профкомом должен оставить часть средств, предусмотренных для выплаты вознаграждений, нераспределенной, чтобы за счет этих средств увеличить размер вознаграждения отличившимся работникам. В распоряжение администрации совхоза должны поступать и средства в связи с уменьшением вознаграждения отдельным работникам. Передавать право решения увеличения или уменьшения вознаграждения руководителям подразделений согласованно с соответствующими профсоюзными органами мы не считаем целесообразным, так как вознаграждение предусмотрено именно за общие результаты деятельности всего хозяйства и в подразделениях не может быть объективно оценен вклад работника с этой точки зрения. Кроме того, по действующему порядку руководители подразделений и соответствующих звеньев профсоюзных и других общественных организаций имеют право представить свои предложения директору и профкому совхоза относительно увеличения или уменьшения вознаграждения конкретным работникам.

Поскольку увеличение или уменьшение размера вознаграждения по итогам годовой работы имеет большое воспитательное

<sup>47</sup> Если, конечно, уже не было объяснения за проступок, являющийся одновременно и дисциплинарным взысканием.

значение не только для конкретного работника, но и для всего коллектива, а также обеспечивает возможность проверки правильности решения администрации и профкома, необходимо требовать, чтобы сумма вознаграждения каждого работника объявлялась в приказе директора с обязательным указанием в каждом случае причины и размера увеличения или уменьшения вознаграждения со ссылкой на номер и дату протокола заседания профкома, на котором было согласовано увеличение или уменьшение вознаграждения.

Хотя в действующем законодательстве говорится только об уменьшении, а не о лишении вознаграждения по итогам годовой работы, по нашему мнению, практика пошла по правильному пути и считает правомерным лишение работника вознаграждения полностью <sup>48</sup>.

## § 7. Выплата вознаграждения по итогам годовой работы

1. Законодательством не установлен срок выплаты вознаграждения по итогам годовой работы. Но для защиты прав установление такого срока необходимо. Наше мнение основывается на том, чтобы это вознаграждение выплачивалось не позднее месячного срока со дня утверждения годового отчета и баланса вышестоящей организацией, так как этим утверждением фиксируются окончательные результаты хозяйственной деятельности совхоза за истекший год.

Если в течение года работник работал в разных подразделениях, то и вознаграждение ему придется исчислять с каждого подразделения, соответственно заработной плате с каждого подразделения.

2. Рабочие и служащие имеют право требовать выплаты вознаграждения по итогам годовой работы, если его выплата установлена локальными правовыми нормами и если работник выполнил требования фактического состава, установленного для возникновения права на это вознаграждение. Но работник должен доказать, что те факты, которые по утверждению админист-

<sup>48</sup> Н. Г. Александрова. Основной закон о труде, Профиздат 1972, с. 77.

рации служили основой для лишения или уменьшения вознаграждения, не имели места, или что для получения вознаграждения установлены противозаконные требования. Требовать же исчисления вознаграждения через органы, рассматривающие трудовые споры, работник может с того момента, когда администрация отклонила его требования. Через органы рассмотрения трудовых споров требовать выплаты вознаграждения работник может начиная со дня истечения срока выплаты вознаграждения или после фактической выплаты его остальным работникам производственного подразделения.

Так как трудовые споры возникают главным образом в связи с уменьшением вознаграждения, а уменьшение вознаграждения предварительно согласовано с рабочим комитетом профсоюза, то по ст. 218 КЗоТ СССР работник имеет право обратиться непосредственно в народный суд. Но народный суд, рассматривающий трудовые споры, не имеет права обсуждать вопрос о размере уменьшения вознаграждения по итогам годовой работы.

Рядом авторов высказано мнение, что при установлении противоречий по тем или иным пунктам Положения о вознаграждении по итогам годовой работы действующего законодательства суд обязан руководствоваться существующим законом. Другими словами, суд может не считаться с этими пунктами положения и решать спор, исходя из общих начал и смысла советского законодательства, в особенности исходя из действующего трудового законодательства, исключающего ухудшение положения трудящегося по сравнению с действующим законодательством<sup>49</sup>.

С такой точкой зрения трудно согласиться, так как вопросы вознаграждения по итогам годовой работы регулируются, в основном, локальными нормами и кроме администрации совхоза по согласованию с рабочим комитетом профсоюза никто не имеет права устанавливать такие нормы, следовательно, и суд в таком случае может приостановить рассмотрение вопроса и потребовать от администрации проведения соответствующего пункта в

<sup>49</sup> М.И. Бару. Фонды стимулирования на предприятиях (правовые вопросы). Вопросы современного развития Советской юридической науки. Тезисы докладов. Л., ЛГУ 1968, с.72; С.С. Каринский и И. Оплата труда в промышленности (правовые вопросы). М., 1971, с.157.

соответствии с действующим законодательством, и только после этого решить вопрос по существу.

3. Для повышения эффективности вознаграждения по итогам годовой работы и обеспечения социалистической законности необходимо единое решение ряда вопросов в общесоюзном масштабе<sup>50</sup>. Единого решения, по нашему мнению, требует прежде всего порядок учета трудового стажа для выплаты вознаграждения по итогам годовой работы, порядок учета заработной платы, сроки выплаты и т. д., т. е. вопросы, которые усиливают правовые гарантии рабочих и служащих, но не препятствуют эффективному применению вознаграждения в зависимости от конкретных условий совхоза.

Вопросы, касающиеся предприятий разных отраслей народного хозяйства, на наш взгляд, должны решаться либо постановлениями, либо рекомендациями ГКТ СССР и ВЦСПС. Вопросы, требующие единого решения только в пределах данной отрасли народного хозяйства, можно решить актами отраслевых органов по согласованию с соответствующими профсоюзными органами.

Единое регулирование определенных вопросов вознаграждения по итогам годовой работы не должно лишать предприятий (организаций) права решать вопросы о введении этого вознаграждения, о размерах и дифференциации его, возможности учета специфики данного предприятия и т. д. Право предприятия самостоятельно решать эти вопросы находится в логической связи с правом распоряжаться своим фондом материального поощрения. Но это не означает, что могут быть необоснованные различия.

Имеются предложения об издании единого правового акта, регулирующего вознаграждение по итогам годовой работы во всех предприятиях. Но большинство авторов не советует устанавливать в централизованном порядке типовое положение, опасаясь, что это, по существу, означает ликвидацию локального регулирования этого вознаграждения. Существует мнение, что

<sup>50</sup> И. Б а т к а е в а. О дифференциации вознаграждения по итогам года в машиностроении. "Социалистический труд" 1969, № I, с. 42; С. С. К а р и н с к и й. Вознаграждение за годовые итоги как способ материального стимулирования. "Советское государство и право" 1969, № 3, с. 66; е г о ж е. Оплата труда в промышленности (правовые вопросы). М., 1971, с. 157.

регламентация в этой области должна быть сведена к минимуму, касаясь лишь основных принципов и задач этого вознаграждения. Поэтому предлагается повысить роль рекомендаций министерств в этой области и издать общеобязательные разъяснения по строго ограниченному кругу спорных вопросов. Также рекомендуется разработать в централизованном порядке примерное положение о вознаграждении по итогам годовой работы, сохраняющим право окончательного решения вопроса за предприятием<sup>51</sup>.

Но поскольку пока нет общего регулирования или общих рекомендаций, было бы целесообразно разработать для всех совхозов отраслевые рекомендации по методике установления вознаграждения по итогам годовой работы<sup>52</sup>.

<sup>51</sup> С.С. К а р и н с к и й. Оплата труда в промышленности (правовые вопросы). М., 1971, с.175 и сл.; Р.З. Л и в ш и ц. Заработная плата в СССР. Правовые исследования. М., 1972, с.183; В.Н. Р о н ж и н. О вознаграждении по итогам годовой работы. Тезисы докладов и сообщений на конференции "Новое законодательство о труде (теоретические и правовые вопросы)." М., 1973, с.58.

<sup>52</sup> Е.А. П а н о в а. Пути повышения эффективности отраслевых норм трудового права в условиях экономической реформы в совхозах. Ленинские принципы социалистического хозяйствования и правовые проблемы экономической реформы. Юбилейная теоретическая конференция, посвященная 100-летию со дня рождения Ленина (тезисы докладов и сообщений) (Свердловский юрид. ин-т, ВНИИСЗ) Свердловск, 1969, с.151.

## AASTATASU MAKSMISE KÜSIMUSI SOVHOOSIDES

H.A. S i g u r

### R e s ü m e e

Töötajate materiaalse huvi tõstmiseks sovhoosi kui terviku töötulemuste vastu ning pikaajalise töötamise stimuleerimiseks sovhoosis on täielikule isemajandamisele üleviidud sovhoosides ette nähtud võimalus töötajatele täiendava tasu maksmiseks materiaalse ergutamise fondi vahenditest sovhoosi aastatöötulemuste põhjal (aastatasu). Artikli esimeses paragrahvis antakse ülevaade aastatasu õiguslikust reguleerimisest sovhoosides. Erinevalt tööstusettevõtetest jaotatakse sovhoosides aastatasu summad sovhoosi tootmisüksuste vahel, arvestades vastava tootmisüksuse kollektiivi ja üksiktöötajate töötulemusi, samuti nende suhtumist töösse. Avaldatakse arvamust, et aastatasu summade jaotamine tootmisüksuste vahel 1) ei kasvata töötajates küllaldaselt peremehelikku suhtumist kogu sovhoosi probleemidesse, 2) ei stimuleeri sovhoosi administratsiooni vajalikul määral töötasustamissüsteemide täiustamisele ja 3) muudab asjatult keerulisemaks aastatasu arvutamise töötajatele. Sellepärast tuleks sellisest jaotamisest loobuda.

Artikli teises paragrahvis toetab autor seisukohta, et aastatasu on täiesti uus iseseisev ja tavalistesse raamidesse mittemahtuv kogu kollektiivi ja iga töötaja materiaalse huvitatuse tõstmise viis ettevõtte (sovhoosi) töötulemuste vastu. See on sovhoosi kasumi ühe osa jaotamise vorm, mille ülesandeks on töötajates peremeheliku suhtumise kasvatamine kogu majandi tegevusse ning sel teel iga töötaja ja sovhoosi huvide õige ühendamine.

Aastatasu suuruse kindlaksmääramisel arvestatakse töötaja poolt tehtud töö hulka ja kvaliteeti. Kuid need tegurid ei määra aastatasu suurust vahetult, vaid sovhoosi ma-

jandusliku tegevuse tulemuste kaudu. Erinevalt preemiatest ei ole aastatasu saamise õigus seotud mingisuguste varem kindlaksmääratud tootmisnäitajate saavutamisega - kui moodustatakse materiaalse ergutamise fond ja selles nähakse üks osa ette aastatasu maksmiseks, siis tekib töölistel ja teenistujatel ka õigus aastatasule.

Töötajale makstav aastatasu suurus sõltub tema tööpanusest, mis väljendub eelkõige töötaja töötasus. Pidev tööstaaž on vaid üheks teguriks, mis seda panust täpsustab. Aastatasu faktiline suurus võib erineda planeeritust, sõltudes vahendite laekumisest materiaalse ergutamise fondi. Peetakse otstarbekaks edaspidi kehtestada aastatasu alamäär, millest väiksemana seda ei tuleks välja maksta.

Kolmandas paragrahvis käsitletakse aastatasu suuruse sõltuvust töötaja aastateenistusest. Aastateenistuse hulka tuleb autori arvates lülitada kõik töötajale tehtud töö ja saadud toodangu eest makstud summad, kaasa arvatud lisatasud, lisandid ja preemiad, sõltumata sellest, millise allika arvel need on makstud. Ei tule aga arvesse võtta neid summasid, mis maksti töötajale perioodide eest, mil ta tegelikult ei töötanud (haigus, riiklike ja ühiskondlike ülesannete täitmine, puhkus jne.), samuti aastatasu eelmise aasta eest. Kui töötaja aasta jooksul töötab sovhoosi mitmes tootmisüksuses, tuleb talle aastatasu arvutada igast tootmisüksusest eraldi.

Et aastatasu maksmine on seotud ka töötaja pideva tööstaažiga sovhoosis, siis neljandas paragrahvis analüüsitakse aastatasu saamiseks vajaliku tööstaaži küsimusi. Õigus aastatasule on reeglina ainult alalistel töötajatel, kes on töötanud sovhoosis kogu kalendriaasta (1. jaanuarist 31. detsembrini). Kuid autor peab võimalikuks erandina järgmistel juhtudel maksta aastatasu ka neile, kes on töötanud sovhoosis alla ühe aasta, 1) kui töötaja asus sovhoosi tööle suunamisakti alusel pärast õppeasutuse lõpetamist, 2) kui tööleasumine toimus pärast vabanemist teenistusest relvastatud jõududes või valitavalt ametikohalt, 3) kui tööõiguslik suhe sovhoosiga tekkis seoses töötaja üleviimisega antud sovhoosi või seoses ületulekuga ettevõtete juhatajate vahelisel kokkuleppel. Nimetatud erandeid

peetakse vajalikuks kaadri õige paigutamise ja kasvatamise huvides.

Avaldatakse arvamust, et kui tööõigussuhe töötaja ja sovhoosi vahel katkeb aasta kestel mõjuvatel põhjustel, tekib töötajal aasta möödumisel õigus aastatasule vastavalt talle töö eest arvatud töötasule. Tööõigussuhete katkemise põhjuste mõjuvuse peaks aga igal konkreetsel juhul kindlaks määrama sovhoosi administratsioon kooskõlastatult ametiühingu töölisnõukomiteega. Kui tööõigussuhe sovhoosiga katkeb töötajal pärast kalendriaasta möödumist, tuleb aastatasu töötajale välja maksta sõltumata tööõigusaliku suhte katkemise põhjustest (kui ei ole muid alust töötaja ilmajätmiseks aastatasust).

Viidenas paragrahvis käsitletakse aastatasu suuruse diferentseerimist sõltuvalt töötaja pidevast tööstaažist sovhoosis. Et pikaajalisel töötamisel samas sovhoosis töötaja panus majandi üldistesse töötulemustesse on reeglina suurem, siis on põhjendatud ka aastatasu määra diferentseerimine sõltuvalt töötamise kestusest antud sovhoosis. Kaadri õige paigutamise huvides peetakse vajalikuks neil juhtudel, kui töötaja asus sovhoosis tööle üleviimise korras või ületulekuna ettevõtete juhatajate vahelisel kokkuleppel, võtta arvesse ka tema tööstaaž eelmisel töökohal, kui seal oli ette nähtud aastatasu maksmine.

Autor peab õigeks praktikat, mille kohaselt töövahekorra lõpetamine sovhoosiga seoses teenistusseastumisega relvastatud jõududes, õppimaasumisega õppeasutuses, tööleasumisega valitaval ametikohal väljaspool sovhoosi jne. ei katkesta pideva tööstaaži arvutamist, vaid ainult peatab selle, kui pärast vabanemist relvastatud jõududest, õppeasutusest, valitavalt ametikohalt jne. töötaja asub vahetult tööle samas sovhoosis. Kuid äraolnud aega pideva staaži hulka aastatasu arvutamisel ei võeta.

Et aastatasu stimuleeriks pidevat töötamist antud sovhoosis, on vaja diferentseerida selle suurus staažirühmade lõikes selliselt, et üleminek ühest staažirühmast teise tunduvalt suurendaks aastatasu.

Aastatasu arvutamise lihtsustamiseks soovitatakse lähendada tööstaažist, mis töötajal on selle aasta 31. detsemb-

ril, mille eest aastatasu makstakse. Õigus aastatasule on kõigil alalistel töötajatel, kellel on vajalik tööstaaž, sõltumata sellest, kas neile seadusandlus näeb ette lisandi maksmise tööstaaži eest (näiteks traktoristid-masinistid) või mitte.

Ei peeta otstarbekaks aastatasu suuruse diferentseerimist kutsealade või tootmisloikude järgi, samuti lähtudes sellest, kas töötaja õppis edukalt tootmistööd katkestamata, omandas teise kutseala, kas tema suhtes rakendati moraalse ergutamise vahendeid jne. jne. Viimati nimetatud juhtudel on otstarbekam ühekordne premeerimine, mida saab teha vahetult pärast vastava tulemuse saavutamist. Õigeks ei saa pidada ka aastatasu määra diferentseerimist tööl olnud päevade järgi, sest sellega legaliseeritakse juba eelnevalt töötaja töölt puudumine.

Kuueendas paragrahvis analüüsitakse töötaja aastatasu suurendamist või vähendamist. Et aastatasu suurendamine või vähendamine igal konkreetsel juhul on võimalik administratsiooni poolt ainult kokkuleppel ametiühingu tööliikomiteega, siis ei pea autor vajalikuks suurendamis- ja vähendamisjuhtude loetelude väljatöötamist ega suurendamise või vähendamise ulatuse eelnevat kindlaksmääramist, mis võiks põhjustada formalismi. Aastatasu vähendamine ei ole töötaja karistamine ja võib toimuda kuni aastatasust täieliku ilmajätamiseni.

Aastatasu suurendamine või vähendamine otsustatakse pärast vastava aasta möödumist, sest siis on võimalik töötaja panuse igakülgne hinnang. Selle hinnangu objektiivsuse tagamiseks on vaja aga sovhoosis korraldada töötaja kogu tegevuse (nii positiivse kui negatiivse) arvestus.

Sotsialistliku seaduslikkuse tagamiseks tehakse seitsmendas paragrahvis ettepanek kehtestada aastatasu väljamaksmise tähtaeg - ühe kuu jooksul pärast sovhoosi aastaaruande ja bilansi kinnitamist.

Avaldatakse arvamust, et kui kohtus selgub sovhoosi aastatasu määrustiku vastuolu kehtiva seadusandlusega, siis kohus peatab asjas menetluse ja nõuab sovhoosi aastatasu määrustiku kooskõlastamist kehtiva seadusandlusega. Alles

pärast seda saab ta lahendada küsimuse, sest ühelgi teisel organil peale sovhoosi administratsiooni (koos ametiühingu töölistekomiteega) ei ole õigust aastatasu reguleerivate lo-kaalsete õigusnormide kehtestamiseks.

Aastatasu efektiivsuse suurendamiseks soovitatakse ri-  
da aastatasu maksmisega seotud küsimusi lahendada tsentra-  
liseeritult.

## О ПОНЯТИИ И МЕТОДИКЕ РАСЧЕТА СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПАССАЖИРСКОГО АВТО- МОБИЛЬНОГО ТРАНСПОРТА

А. А р а к

Кафедра политической экономии

Повышение эффективности народного хозяйства является одной из главных целей экономической политики КПСС. На XXIV съезде КПСС отмечалось, что "суть проблемы состоит в том, чтобы на каждую единицу затрат — трудовых, материальных и финансовых — добиться существенного увеличения объема производства и национального дохода".<sup>1</sup>

В основе понятия экономической эффективности лежит достижение в интересах общества наибольших результатов при данных затратах или достижение данного эффекта при наименьших затратах. Эффективность отражает всю совокупность взаимосвязей между затратами общественного труда и удовлетворяемой общественной потребностью. Экономическая эффективность предполагает эффективное использование всех трех компонентов производства: предметов труда, средств труда и самого труда в интересах развития социалистического народного хозяйства.

Социально-экономическую эффективность как политэкономическую категорию нужно рассматривать более широко, чем экономическую эффективность. Она отражает и социальные результаты, получаемые в процессе развития народного хозяйства на основе наиболее целесообразных затрат общественного труда. При выборе вариантов развития социалистического производства и сферы услуг необходимо, например, учитывать такие социальные задачи и ограничения, как условия труда, стандарты жизненного уровня, нормы комфорта, величину свободного времени людей и т.д. Следует, однако, учесть, что достижение определенных социальных эффектов может в некоторых случаях привести к ухудшению хозяйственных показателей предприятий, от-

<sup>1</sup> Д. М. Б р е ж н е в. Отчетный доклад Центрального Комитета КПСС XXIV съезду Коммунистической партии Советского Союза. Политиздат, М., 1971, стр. 67-68.

расли. Поэтому в анализе эффективности общественного производства важную роль играет разработка системы показателей и критериев ее оценки. Принятый вариант измерения эффективности производства должен быть эффективен не только для отрасли, но и для всего народного хозяйства, для всего общества.

На пассажирском транспорте, как и в других отраслях непроизводственной сферы \*, существует проблема оценки работы транспортных предприятий с народнохозяйственной и отраслевой (хозрасчетной) точки зрения и их согласования. С точки зрения общества, эффективной является такая работа предприятий транспорта, которая обеспечивает удовлетворение нормальных производственных (способствует росту производительности труда в других отраслях народного хозяйства в связи с доставкой рабочей силы к месту производства) и личных потребностей в перемещении людей при минимуме затрат, обеспечивая при этом общественно нормальные условия поездки. С точки зрения отрасли, эффективной является такая деятельность, которая позволяет покрыть транспортные издержки и получить достаточную величину прибыли, необходимую для удовлетворения собственных нужд. Прибыль — несомненно важный, но не обобщающий показатель. Он может быть критерием эффективности производства только при условии, когда наиболее полно отражает степень реализации действительных целей развития производства. На пассажирских транспортных предприятиях дополнительная прибыль может быть получена, с одной стороны, за счет экономии материальных ресурсов, повышения эксплуатационной скорости транспортных средств, рациональной организации перевозок и т.д. Но, с другой стороны, на пассажирском транспорте источником дополнительной прибыли может быть ухудшение обслуживания населения, например, путем перенапол-

\* Считаем наиболее правильной точку зрения тех авторов, которые относят к сфере материального производства грузовой транспорт, а пассажирский транспорт — к непроизводственной сфере (см. А. Аррак "К вопросу о месте пассажирского транспорта в структуре народного хозяйства". ТГУ. Труды по экономическим наукам № Тарту, 1975). К тому же более важно, с точки зрения социально-экономической эффективности, рассматривать вместе хозрасчетные отрасли, оказывающие платные услуги населению (несмотря на их принадлежность к производственной или непроизводственной сферам), так как именно в этих отраслях со всей остротой встает проблема согласования экономических и социальных результатов деятельности.

нения транспортных средств, увеличения пересадочности, уменьшения комфорта поездки и др. Но этот путь не соответствует требованиям социального прогресса. Источником полученной таким образом дополнительной прибыли являются потери в других отраслях народного хозяйства, снижение уровня удовлетворения потребностей и сокращение свободного времени трудящихся. Поэтому было бы необходимо разработать методику учета косвенного экономическо-социального эффекта, получаемого от развития и работы пассажирского транспорта. Решение этой задачи требует комплексных научных исследований и поэтому в настоящей статье излагаются только некоторые соображения по данному вопросу.

Для определения экономической эффективности средств пассажирского транспорта пользуются обычно формулой приведенных затрат, которая позволяет суммировать текущие издержки и капитальные вложения:

$$Z_n = C_э + \frac{E_n (K - C_л) \cdot 100}{W} \text{ руб./100 пасс-км} \quad (I)$$

где  $C_э$  - эксплуатационные расходы

( руб/  $\frac{100}{\text{пасс-км}}$  )

на перевозку

$E_n$  - отраслевой нормативный коэффициент экономической эффективности (  $E_n = 0,1$  )

$K$  - капитальные вложения на приобретение автомобилей, ремонтно-техническую базу, строительство автобусных вокзалов и в строительство дорог (руб).

$C_л$  - ликвидационная стоимость автомобилей (руб)

$W$  - производительность транспортных средств /пасс-км/

При этом иногда при выборе наиболее рационального вида транспортного средства для каких-либо перевозок можно ограничиться лишь их сравнительной оценкой по себестоимости. Но при определении социально-экономической эффективности пассажирского транспорта кроме транспортно-экономических фак-

торов, которые в настоящее время учитываются в экономических расчетах нужно учитывать и социальные факторы, к числу которых относится стоимость времени, затрачиваемого трудящимися при проезде на транспорте, рост свободного времени людей в связи с улучшением работы транспорта.

Свободное время дает каждому члену общества возможность осуществлять многообразную общественную деятельность, совершенствовать свои политические, общеобразовательные и специальные знания, необходимые для высокопроизводительного труда. К. Маркс писал: "Свободное время, представляющее собой как досуг, так и время для более возвышенной деятельности, разумеется, превращает того, кто им обладает, в иного субъекта, и в качестве этого иного субъекта он и вступает в непосредственный процесс производства"<sup>2</sup>.

Пассажирский транспорт может существенно содействовать рациональному использованию вне рабочего времени, и тем самым увеличить свободное время трудящихся, а также содействовать всестороннему развитию личности путем облегчения общения людей. Этот процесс связан с повышением скорости движения средств транспорта и уменьшением других потерь времени (ходьба до и от остановки, ожидание транспортного средства, пересадки и т.д.) на транспорте.

Повышение скорости движения транспортных средств отражается в снижении себестоимости перевозок и поэтому учитывается уже по формуле (I). Связанные со скоростью элементы себестоимости составляют при перевозке пассажиров автобусами около 60% от общей себестоимости,<sup>3</sup> а из этого можно заключить, что повышение эксплуатационной скорости движения автобусов дает значительный экономический эффект пассажирскому предприятию. Но как было сказано выше, иногда достижение некоторых социальных эффектов (в данном случае увеличение свободного времени трудящихся) может ухудшить экономические показатели предприятий. Например, транспортные предприятия экономически не заинтересованы при едином тарифе за проезд в городах в удлинении маршрутов для уменьшения пересадочности, так как это влечет за собой уменьшение доходов от перевозок.

<sup>2</sup> К. Маркс и Ф. Энгельс, Соч., т. 46, ч. 2, стр. 241.

<sup>3</sup> По данным УПП Минавтошосдора ЭССР.

Обслуживание пассажиров в ранние утренние часы, поздно вечером в малонаселенных сельских местностях и т.д. обычно нерентабельно. Эксплуатация современных более комфортабельных автобусов и такси обходится дороже. Поэтому для определения народнохозяйственной эффективности пассажирских перевозок важно иметь стоимостную оценку свободного времени, а также других социальных результатов работы пассажирского транспорта.

Считаем, что самым подходящим методом определения стоимости одного пассажиро-часа является метод, исходящий при расчетах из национального дохода или чистой продукции, созданной за один человеко-час.<sup>4</sup> Тогда стоимость одного пассажиро-часа трудящихся можно определить по формуле:

$$C_{пч} = \alpha \beta Пч Кт \quad (\text{руб./час}) \quad (2)$$

где  $\alpha$  - коэффициент активной части свободного времени  
( $\alpha = 0,5 - 0,6$ );<sup>5</sup>

$\beta$  - коэффициент, учитывающий какую часть сэкономленного времени трудящиеся используют на увеличение свободного времени ( $\beta = 0,7$ );<sup>6</sup>

$Пч$  - чистая продукция, произведенная за I человеко-час (руб.).<sup>7</sup>

<sup>4</sup> См. А.А.р.р.а.к. О стоимостной оценке сэкономленного транспортом времени трудящихся. В сб.: "Рабочая сила и эффективность труда". Труды ТПИ. Таллин, 1975.

<sup>5</sup> См. напр. В.А.С.к.о.г.а.р.е.в.и.д.р. Закон экономии времени и некоторые его проявления на современном этапе. В сб. "Социальное планирование в промышленности". Донецк, 1972., стр. 47.

<sup>6</sup> Там же, стр.8.

<sup>7</sup> На созданный объем чистой продукции влияет и деятельность непромышленной сферы (увеличение производительности труда в сфере производства) и поэтому можно допустить (только в условном расчете стоимости пассажиро-часа как метода исследования), что чистая продукция создана работниками обеих сфер. К тому же вопрос о точном разграничении обеих сфер является в настоящее время дискуссионным.

$K_T$  - коэффициент, учитывающий долю трудящихся в общем пассажиропотоке (должен устанавливаться путем специального обследования; приближенно можно определить  $K_T$ , например, как отношение количества трудящихся к общему количеству жителей данного города).

Время ( $T_{II}$ ), связанное с использованием пассажиром транспортного средства, определяется по формуле:

$$T_{II} = t_x + t_0 + t_{гв} + t_3 + t_{оп} + t_{пер} \quad (\text{час}) \quad (3)$$

- где  $t_x$  - время ходьбы до и от остановки (гарежа - при личных автомобилях) (час);
- $t_0$  - время ожидания транспортного средства (подготовки личного автомобиля к поездке) (час);
- $t_{гв}$  - время затраченное транспортным средством на движение (час);
- $t_3$  - время задержки по причинам уличного движения (час);
- $t_{оп}$  - время на стоянки на промежуточных остановках (час);
- $t_{пер}$  - время пересадки из одного транспортного средства в другое (час).

Имея в виду, что

$$t_{гв} + t_3 + t_{оп} = \frac{L}{V_c} \quad (\text{час}) \quad (4)$$

- где  $L$  - расстояние поездки (км);
- $V_c$  - скорость сообщения (км/час)

можно стоимость времени ( $C_B$ ), затраченного  $Q_n$  количеством пассажиров при преодолении расстояния  $L$ , представить выражением:

$$C_B = C_{пл} \cdot Q_n \left( t_x + t_0 + \frac{L}{V_c} + t_{пер} \right) \quad (\text{руб.}) \quad (5)$$

При практических расчетах можно скорость ходьбы пассажира взять равным 4,5 км/час,  $t_0$  и  $t_{пер}$  в городах равным 1/2 интервала движения автобусов. В сельских местностях Эстонской ССР, по данным выборочных наблюдений, проведенных Тартуским АТП,  $t_0$  равно 15 минутам. Итак, на время, связанное с использованием средств транспорта, влияет, кроме скорости движения транспортных средств, также оптимальная организация работы транспорта (соответствие графиков движения пассажиропотокам, регулярность и оптимальные интервалы движения средств транспорта и т. д.).

Кроме стоимости свободного времени, понятие социально-экономической эффективности пассажирского автомобильного транспорта должно, на наш взгляд, отражать и степень удовлетворения населения пассажирскими перевозками, изменение качества перевозок в связи с дополнительными капитальными вложениями.

В отчетном докладе ЦК КПСС XXIV съезду партии говорилось:

"Выдвинув в качестве главной задачи девятой пятилетки существенное повышение благосостояния трудящихся, Центральный Комитет имеет в виду, что этот курс будет определять нашу деятельность не только в предстоящие пять лет, но и общую ориентацию хозяйственного развития страны на длительную перспективу. Намечая такой курс, партия исходит прежде всего из того, что наиболее полное удовлетворение материальных и культурных потребностей людей — это высшая цель общественного производства при социализме".<sup>8</sup>

Но при решении поставленной партией задачи нужно учитывать то обстоятельство, что ресурсы общества в каждый данный момент времени ограничены. Поэтому возможности удовлетворения потребностей людей обществом количественно выражаются в различных нормах потребления материальных благ и услуг.

При автобусных перевозках, например, утверждена номинальная вместимость автобусов, существуют требования к регулярности движения автобусов и т. д. К сожалению, эти нор-

<sup>8</sup> Д. И. Б р е ж н е в. Отчетный доклад, стр. 50.

мативы не охватывают все условия проезда. О качестве пассажирских перевозок можно в какой-то мере судить по количеству жалоб. Однако наличие или отсутствие жалоб не может служить исчерпывающим показателем качества обслуживания населения — здесь очень большое влияние имеет субъективный момент. Данные о качестве обслуживания пассажиров могут быть получены также путем анкетного опроса населения (один из таких опросов был проведен в г. Тарту и в четырех сельских районах в 1971 г.).<sup>9</sup> Регулярное проведение таких опросов дало бы возможность судить об изменении качества перевозок, о повышении их социально-экономической эффективности.

Как уже отмечалось, основы всестороннего измерения качества пассажирских перевозок к настоящему времени еще не выработаны. Ниже автор изложит один из возможных вариантов учета качества перевозок при определении социально-экономической эффективности пассажирских перевозок.

Качество обслуживания пассажиров, например, можно определить по следующим показателям.

1. Коэффициент регулярности движения автобусов ( $K'_1$ ), который по существующей отчетности может быть определен по формуле:

$$K'_1 = \frac{\sum P_p}{\sum P_{об}} \quad (6)$$

где  $P_p$  — число регулярных рейсов (т.е. рейсов, совершенных согласно графику).

$P_{об}$  — общее число рейсов.

2. Коэффициент выполнения линейных часов ( $K'_2$ ) можно рассчитать по формуле:

$$K'_2 = \frac{\sum Ч_в}{\sum Ч_{пл}} \quad (7)$$

где  $Ч_в$  — число выполненных линейных часов,

$Ч_{пл}$  — число плановых линейных часов.

<sup>9</sup> См. А. А. Р. р. а. к. Улучшить обслуживание сельских районов пассажирским транспортом. "Автомобильный транспорт". 1972, № 8, стр. 20-21.

3. Коэффициент загрузки автобусов ( $K'_3$ ) определяется по формуле:

$$K'_3 = \frac{\sum V_n}{\sum V_d}, \quad (8)$$

где  $V_n$  - номинальная вместимость автобусов, \*

$V_d$  - действительное среднее число пассажиров, приходящихся в городах на 1 автобус в час "пик" (при внегородских перевозках  $V_d$  следует определять по дням или рейсам наибольшей загрузки автобусов, т.е. в предпраздничные или предвыходные дни). \*\*

Данные для расчета величины  $K'_1$  и  $K'_2$  можно получить из отчетности эксплуатационной службы автохозяйств. При расчете  $K'_3$  должно соблюдаться условие  $K'_3 \leq 1$ , так как нормы загрузки автобусов выражают общественно нормальные условия проезда, возможности общества при данном уровне развития производительных сил.

Аналогичные коэффициенты можно при наличии соответствующих нормативов рассчитать и для других факторов, характеризующих качество пассажирских перевозок: комфортабельность автобуса (автомобиля), количество билетных касс на автобусных станциях (ликвидация очередей), качество предоставляемых пассажиру в автобусе услуг и т.д.

Общий коэффициент качества пассажирских перевозок ( $K'^d$ ) определяется по следующей формуле:

$$K' = \sqrt[n]{K'_1 \cdot K'_2 \cdot K'_3 \dots \cdot K'_n} \quad (9)$$

Большую социально-экономическую эффективность имеет тот вариант развития транспорта, при котором приведенные затраты и затраты населением времени при пользовании транспортом, с

\* Определяется по формуле  $V_n = M_c + П_{ст}$ , где  $M_c$  - количество мест для сидения,  $П$  - свободная от сидений площадь пола ( $m^2$ ) и  $Н_{ст}$  - номинальное число стоящих пассажиров на 1 кв.м. свободной от сидения площади пола (на городских линиях  $Н_{ст} = 5$ , на пригородных  $Н_{ст} = 3$ , на междугородных линиях  $Н_{ст} = 0$ . За основу расчета берутся данные завода-изготовителя).

\*\*  $V_d$  устанавливается обследованием пассажиропотоков или по данным билетно-учетных листов.

учетом качества перевозок, минимальные:

Итак, наиболее выгодным должен быть признан вариант, где

$$C_3 + \frac{E_n (K - C_A) \cdot 100}{W} + \frac{C_{пч} Q_n (t_x + t_0 + \frac{L}{v} + t_{пер}) \cdot 100}{W} \quad (10)$$

Формула (10) определяет суммарные затраты в рублях на 100 пасс.-км. ~~ЖЖЖ~~

Следует, однако, отметить, что коэффициент  $K'$  не учитывает значимость каждого фактора ( $K'_1, K'_2$  и т.д.) в их совокупности. Для решения этого вопроса, т.е. для количественной оценки значимости каждого фактора качества пассажирских перевозок потребуются специальные (в том числе социологические) обследования.

Итак, при определении социально-экономической эффективности наряду с экономическими показателями (эксплуатационные расходы, капитальные вложения) надо учитывать и ряд социальных показателей. В статье была рассмотрена одна из возможностей сведения этих показателей к числовому единству.

---

~~ЖЖЖ~~ При расчете конкретных вариантов выбора вида транспорта для перевозок определенного числа пассажиров между двумя точками можно отказаться от приведения себестоимости, капитальных вложений и стоимости времени пассажиров к единому знаменателю (100 пасс.-км) и пользоваться указанными величинами, выраженными в рублях.

## REISIJATEVEO AUTOTRANSPOORDI SOTSIAAL-MAJANDUSLIKU EFEKTIIVSUSE MÕISTEST JA ARVUTAMISE METOODIKAST

### A. A r r a k

### R e s ü m e e

Artiklis analüüsitakse reisirajateveo sotsiaal-majandusliku efektiivsuse mõistet ja selle erinevust majandusliku efektiivsuse mõistest. Kui majanduslik efektiivsus eeldab tootmiskomponentide (töö objektide, töövahendite ja tööjõu) otstarbekat kasutamist, siis sotsiaal-majandusliku efektiivsuse mõiste on laiem eelkõige selliste sotsiaalsete resultaaside arvestamise tõttu nagu töötajate vaba aja suurendamine, vajaduste täielikum rahuldamine jne.

Kuna transpordiettevõtte on eelkõige huvitatud vedude majanduslikust efektiivsusest, ühiskond aga sotsiaal-majanduslikust efektiivsusest, siis tekivad vahel vastuolud ühiskonna ja reisirajateveoga tegelevate transpordiettevõtete huvide vahel. Käesoleval ajal arvestatakse erinevate transpordivariantide võrdlemisel ainult majanduslikke tegureid, kuid on vaja arvestada ka kaudset sotsiaal-majanduslikku efekti.

Reisirajateveo arendamisest saadava kaudse sotsiaal-majandusliku efekti arvestamise metoodika väljatöötamine nõuab komplekseid teaduslikke uurimusi ja seetõttu artiklis piiratakse vaid mõnede kaalutlustega antud küsimuse kohta.

Reisirajateveo erinevate variantide ja samuti transpordivahendite efektiivsuse väljatoomiseks kasutatakse nn. taandkulude valemit. Sotsiaal-majandusliku efektiivsuse mõistesse kuuluv inimeste vaba aja suurendamisest saadav kaudne efekt on arvutatav, lähtudes ühes tunnis loodava puhastoodangu väärtusest ja arvestades koefitsientide abil

vaba aja aktiivse osa suurust kogu vabas ajas ning seda transpordiprotsessis säästetud töövälise aja osa, mida inimesed kasutavad vaba aja suurendamiseks.

Peale vaba aja kasvu kuulub transpordiprotsessi sotsiaalse efektiivsuse suurendamise tegurite hulka reisijateveo kvaliteedi tõstmine. Viimast saab arvestada järgiste koefitsientide abil: 1) bussiliikluse regulaarsustegur, 2) liinitundide plaani täitmise tegur, 3) busside täitumistegur jne.

Artiklis on antud valem reisijateveo sotsiaal-majandusliku efektiivsuse arvutamiseks.

ARVELDUSED VALMIS OBJEKTI VÕI  
LÕPETATUD ETAPPIDE EEST

S. S t r e n z e

Rahanduse ja krediidi kateeder

NLKP XXIV kongressi direktiivides on kapitaalehituse vallas püstitatud ülesanne - tunduvalt tõsta kapitaalmahutuste efektiivsust, tagada ehituseks eraldatud materiaalsete ja rahaliste ressursside ratsionaalsem kasutamine, et saada toodangu maksimaalne juurdekasv iga kulutatud rubla kohta.

Kapitaalehitusel on täita otsustav osa meie maa majandusliku võimsuse edasisele tugevdamisele, nõukogude rahva heaolu tõstmisele.

NLKP XXIV kongress rõhutas eriti kapitaalmahutuste kontsentratsiooni tähtsust, üheaegselt ehitatavate ettevõtete ja objektide hulga vähendamist, et kiiremini anda käiku põhifondid. Viimasel ajal, kui meie maal rajatakse võimsaid ja kõrge tootlikkusega sisseseadeid ja tehnoloogilisi komplekse, on iga kokkuhoitud päev ehitusprotsessis suure tähtsusega.

Range kinnipidamine ehituse kestuse normidest on kõigi ehitus- ja varustusorganisatsioonide ning tellijate esmane ülesanne.

Kapitaalehituses on palju reserve, mille mobiliseerimine kindlustab uute tootmisvõimsuste tähtaegse või ennetähtaegse eksploatatsiooni andmise üheksandal viisaastakul.

Arveldused tellijate ja ehitusorganisatsioonide vahel on üks tähtsamaid majanduslike suhete koostisosi kapitaalehituses.

Majanduslike suhete vormid ja sisu erinevatel perioodidel sõltuvad ehitustööstuses saavutatud arengutasemest.

Tootmisest osavõtjate majanduslikud suhted mõjutavad tunduvalt tootlike jõudude arengut. Kui majandus vastab tootmises saavutatud tasemele, siis ta stimuleerib tootmise edasist kasvu. Vastasel juhul tekib mittevastavus ning majanduslikud suhted takistavad tootmise arengut. Sama juhtub ka siis, kui uued majanduslikud näitajad võetakse kasutusele varem, kui tootmine on saavutanud teatud taseme.

Ökonoomiline töö ja tootmise tase on dialektilistes suhetes ja sellepärast majandusteaduse tähtsaim ülesanne on õigeaegselt välja selgitada need suhted.

Kõik see kehtib täiel määral ka kapitaalehituses, mis on üks materiaalse tootmisefääri tähtsamaid harusid.

Arveldused tellijate ja ehitusorganisatsioonide vahel on läbinud rea staadiume vastavalt ehitustööstuse arengule. Igal etapil kehtinud arvelduste süsteem oli progressiivne antud perioodil, kuid ehituse edasisel arenemisel kaotas ta oma progressiivsuse ning nõudis täiustamist.

Vaadates arveldustega seotud küsimusi, on vaja märkida, et arvelduste süsteemi metodoloogia on tihedalt seotud ehitustoodangu mõistega, s.o. ehitusettevõtete tegevuse resultaadiga.

Käesoleval ajal on põhiliseks arvelduste vormiks tellijate ja ehitusettevõtete vahel arveldused valmis objekti või üksikute etappide eest. Meie vabariigis moodustasid arveldused valmis objektide või üksikute etappide eest 1973. a. 94 %, sealhulgas valmis objektide eest 25 %.

Alates 1973. a. teisest poolaastast viidi üle arveldustele valmis objekti eest Tallinna Majaehituskombinaadi poolt ehitatavad elumajad - sõltumata nende eelarvelisest maksumusest ja ehituse kestuse normidest. Arvelduste toime analüüs näitab, et õige planeerimise ja ehitustegevuse organiseerimise puhul arvelduste uus vorm avaldab tunduvat mõju ehituse kestuse lühendamisele, töövõtuprogrammi täitmisele, omahinna alandamisele ning tööviljakuse tõusule.

Näiteks antud arvelduste soodsast mõjust ehituse tehnilis-ökonoomilistele näitajatele on Tallinna Majaehituskombinaadi tegevus. Viimane töötab alates 1971. aastast planeerimise ja majandusliku stimuleerimise uus korra järgi. Elumajad ehituse normatiivse kestusega 7-9 kuud antakse

kombinaadi poolt käiku 4-6 kuuga. Süstemaatiliselt täiendatakse ja ületatakse töövõtuplaane ja omahinna alandamise ülesannet ning töövõljalikus töuseb. Kombinaadi finantsiline olukord on stabiilne, mis lubab õigeaegselt tasuda makseid eelarvesse ja moodustada majandusliku stimuleerimise fonde.

Üleminek arveldustele tellijate ja ehitusettevõtete vahel ilma vahepealsete makseteta on omamoodi majandusreformi nurgakivi. Progressiivsed arveldusnormid ehituses laienevad pidevalt, kuid ka siin ei ole veel kõik lõpuni lahendatud.

Üks tähtsamatest lõpuni lahendamata küsimustest on makseetappide kindlaksmääramine.

Vahepealsete makseteta arvelduste efektiivsus sõltub väga palju eelarvete makseetappideks jaotamise majanduslikust põhjendatusest. Üldiselt tähendab etapp lõpetatud ehitus-montaažitööde tehnoloogilist kompleksi. Kuid see on ainult üldine mõiste. Niisama tähtis on asjaolu, millised on eelarves paigutatud etapid ja kui võrd igaüks neist vastab objekti lõpetatud osale. Uue arvelduste vormi tingimustes peab objektile olema lõpetatud tootmisvõimsusi.

Kuid paljudel juhtudel selle printsiibi järgi komplekteeritud etapid sisaldavad endas mahtusid ja kulutusi koondelarve erinevate peatükkide erinevatest objektidest.

Etappide formeerimist teostavad põhiliselt projekteerimisorganisatsioonid, kes etappide määramisel senini juhindusid NSVL Ehituskomitee ajutisest juhendist 26. septembrist 1966. a., mille kohaselt etapi keskmine suurus oli 150-250 tuhat rubla. Etappide formeerimise korda täiustati NSVL Ehituskomitee ja NSVL Ehituspanga kirjaga nr. 70-D/275 17. detsembrist 1973. a. Antud kirja järgi etapi maksumus peab olema mitte alla 500 tuhande rubla.

Ehituspanga asutuste poolt on kehtestatud kontroll projekteerimiseelarvelises dokumentatsioonis etappide olemasolu üle. Etappide puudumisel täidetud projekteerimis- ja uurimistööde aktid ja arved tasumisele ei kuulu.

Väga tihti muudetakse projekteerimisorganisatsioonide poolt moodustatud etappe ehituse käigus tellija ja töövõtja poolt (eriti individuaalse projektilahendusega projekti-

de puhul). Põhiliseks etappide muntmise põhjuseks on projekteerimisorganisatsioonide valearvestused objektide eelarvelise maksumuse määramisel, aga samuti ka ehitus-montaažitööde tehnoloogilisel järgnevusel.

Elamu- tsiviilehituses on etapid tehnoloogilises mõttes hoonete lõpetatud osad või elemendid. Tootmislikus ehituses ühtset etapi mõistet seni ei ole. Etapid kujutavad endast tihti peale ainult arvestuslikku suurust. Meie arvates lõpetatud etapp peaks endast kujutama objekti osa, mida tellija peale vastuvõtmist võiks kanda tootmis- ja põhifondidesse ja eksploateerida.

Käesoleval ajal on tellija, tasudes etapi eest, sunnitud suurendama lõpetamata toodangu mahtu.

Ehitusorganisatsioonile on see tõesti kasulik: raha on saadud ja lõpetamata toodangu mahtu vähendatud. Tellija osas aga, s.o. rahvamajanduses tervikuna, lõpetamata toodang ei vähenenud, kapitaal-mahutused efekti ei anna. Seega tööstuslikus ehituses etapid ei lühenda käikuandmise tähtaegu.

Meie arvates tuleks suurte ehituskomplekside puhul kehtestada arveldused üksikute etappide eest, milliseid võiks kasutada tootmisvajaduste rahuldamiseks. Need objektid võiksid näiteks olla katlamaja, pumbamaja, töökojad ja teised ehitised, mida oleks võimalik tellijale kasutamiseks üle anda.

Ehitusorganisatsioonide käsutuses peab olema tööde teostamiseks kuni lõpetatud etappide ja valmis objektide üleandmiseeni tellijatele teatud hulk vahendeid.

Vastavalt Ehituspanga ja Riigipanga ajutisele juhendile nr. 148/1889 30. juunist 1970.a. annab tellija vahendid ajutiseks kasutamiseks (avansi) ehitusorganisatsioonile suurus, mis on võrdne ehitus-montaažitööde lõpetamata toodangu mahuga aasta lõpuks ja mis näidatakse ehitusesisese tiitelnimikirja 16. lahtris.

Kui ehitusesisese tiitelnimikirja järgi lõpetamata toodangu mahtu ei ole aasta lõpuks ette nähtud, antakse ajutised käibevahendid ehitusorganisatsioonile vastavalt ehitus-montaažitööde lõpetamata toodangu plaanilisele mahule selle kvartali lõpuks, mil see on kõige väiksem.

Erandjuhtudel, kui ehitus-montaažitööde lõpetamata too-

dangu hulk on aasta lõpuks enam kui kaks korda väiksem aasta keskmisest ehitus-montaažitööde lõpetamata toodangu mahust, antakse vahendid ehitusorganisatsioonile ajutiseks kasutamiseks vastavalt aasta keskmisele ehitus-montaažitööde lõpetamata toodangu mahule.

Ehitusorganisatsioonile kantakse üle vahendid ajutiseks kasutamiseks ainult nende ehituste ja objektide osas, mis on võetud finantseerimisele.

Nähtavasti tuleb kehtivat ehitusorganisatsioonide omakäibevahendite formeerimise korda muuta. Antud omakäibevahendite formeerimise korra juures on ehitusettevõtte täielikult sõltuv tellija finantsolukorrast. Mõningatel tellijatel ei ole alati arvel vajalikke vahendeid, kuna nad planeerivad antud vahendite saamise alles objekti või etapi ehitustähtaja lõpuks.

Ehitusesiseste tiitelnimikirjade koostamine, lepingute sõlmimine ning teiste finantseerimise avamiseks vajalike dokumentide üleandmine pangale toimub tihti suure hilineamisega. Ajutiste käibevahendite arvestusi täpsustatakse aga sageli mitte esimeses ja teises, vaid isegi kolmandas kvartalis. Selline distsiplineerimatus tellijate poolt asetab ehitusorganisatsioonid raskesse olukorda. Sellepärast ka ehitusorganisatsioonid, kes kasutavad tellijatega arvlemisel ehitus-montaažitööde eest progressiivseid arveldusvormi, kannatavad finantsraskusi. Tekib püüdlus killustada ehitus rohkemaarvulisteks etappideks, et sagedamini toimuksid arveldused tellijatega. Väljapääs antud olukorrast oleks ehitusorganisatsioonide varustamine vajalike omakäibevahenditega ehitus-montaažitööde lõpetamata toodangu katteks.

Palju efektiivsemad on arveldused tellija ja ehitaja vahel valmis objekti eest. Etapid on ajutine abinõu. Kuid üleminekul arveldustele valmis objekti eest on vaja vastavaid tingimusi.

Üleminek arveldustele valmis objekti eest on küllalt keeruline protsess. Kompleksne projekteerimis-eelarveline dokumentatsioon on vajalik juba enne tööde algust. Tuleb õigeaegselt lahendada seadmete ja materaal-tehniliste ressurssidega varustamisega seosesolevad küsimused. Praegu seda kõike täiel määral kindlustada ei ole võimalik. Tööstus-

likus ehituses arveldused lõpetatud tööde etapi eest on veel väga rasked, tehniliselt töömahukad ja vähe efektiivsed.

Arvelduste efektiivsuse tõusu ja edasist laiendamist takistavad tõsiselt projekteerimis-eelarvelise dokumentatsiooni mitteküllaldane kvaliteet (eriti tehniliste projektide puhul), ebakorrapärasus materaal-tehnilises varustamises (kaasa arvatud seadmete hankimine), vahendite eraldamine mittevastavuses ehituse kestuse normidega jt. Kõik see viib ehituse tähtaegade venimisele, lõpetamata toodangu mahu ebaplaanipärasele kasvule, mille tõttu väheneb arvelduste efektiivsus ning tihti tekib ehitusorganisatsioonidel finantzaraskusi. Näiteks meie vabariigi Ehitusministeeriumil ulatus 1973. aasta lõpuks ehitus-montaažitööde lõpetamata toodangu maht 41,8 miljonile rublale, moodustades 28 % faktilisest 1973. a. täidetud ehitus-montaažitööde mahust (1972. a. vastavalt 29,1 miljonit rubla ja 20 %).

Üheks sellise ebarahuldava olukorra kujunemise põhjuseks võiks pidada ka seda, et tekkinud tingimustes kannavad tellijad vähe vastutust ehitusorganisatsioonide kindlustamisel vajaliku dokumentatsiooni ja finantseerimisega. Ka Ehituspangal ei ole õigust tellijate suhtes mingeid sanktsioone rakendada. Lõpetamata toodangu maht ehitusesise tiitelnimikirja järgi aasta lõpuks määratakse tellija poolt. Paljudel juhtudel lõpetamata toodangu mahud aasta lõpuks ei ole seotud ehituse kestuse normidega. Selle tulemusena kannatab aga ehitusorganisatsioon.

Veel enam, Ehituspanga ja Riigipanga ajutine juhend nr. 148/1889 30. juunist 1970. a. ei soodusta alati kõrgendatud kohustuste võtmist tootmisvõimsuste ja põhifondide kiiremaks käikuandmiseks. Näitena vaatleme kaht varianti, Mõlemal juhul võtame objekti eelarvelise maksumusega 1 miljon rubla ja ehituse kestuse normiga 15 kuud. Esimesel juhul on objekt üleminev ja planeeritaval aastal eraldatakse 900 tuhat rubla. Teise variandi puhul ehitusorganisatsioon võtab kõrgendatud kohustused ja püüab objekti eksploatatsiooni anda 12 kuuga. Mõlema variandi puhul ehitus-montaažitööde esimene etapp moodustab 250 tuhat rubla, teine - 350 tuhat rubla ja kolmas - 400 tuhat rubla. Esimese näi-

te juures ehitusorganisatsioon saab 300 tuhat rubla ajutisi käibevahendeid ning 600 tuhat rubla peale esimese ja teise etapi lõpetamist, kokku seega 900 tuhat rubla.

Kui aga ehitaja lühendab ehituse tähtaega 3 kuu võrra ja annab objekti eksploatatsiooni enne tähtaega, saab ta ajutisi käibevahendeid ainult 50 tuhat rubla ja kahe esimese etapi eest 600 tuhat rubla, seega kokku 650 tuhat rubla.

Järelikult ehitusorganisatsioon, kes kiirendab objekti käikuandmist, saab ajutisi käibevahendeid 250 tuhande rubla võrra vähem. Tekkinud olukorras on ta sunnitud "kinni külmutama" oma käibevahendid või kasutama pangakrediiti. Siit aga täiendavad kulutused krediidi kasutamise protsentide näol. Ühe sõnaga - ajutise juhendi mittetäielikkus.

Enamikel juhtudel kulub ehituse algusest finantseerimise allikate avamiseni ja ajutiste käibevahendite saamiseni palju aega. Mitteõigeaegse finantseerimise avamise põhjused võivad olla mitmesugused: tellija ja hankija plaanide lahkuminek (summad, tähtajad, käikuantav võimsus), eraldatud kapitaalvahetuste mittevastavus ehituse kestuse normidele, ehitusesiseste tiitelnimekirjade mittevastavus tiitelnimekirjadele ja kapitaalvahetuste plaanidele, õiendi puudumine ehituseelarvelise dokumentatsiooni olemasolu ja kinnitamise kohta (vorm nr. 6). Harvemad on muud põhjused.

Tundub, et sellistel juhtudel on ehitusorganisatsioonil õigus mitte alustada ehitust. Tegelikult aga antud olukorras ehitusorganisatsioon ainult palub vastavaid instantsse kiirustada ehituse finantseerimise avamise vormistamist. Plaanilistest töödest keelduda ei saa. See toob endaga kaasa tööliste tööseisakud, samuti mehhanismide ja masinate seisakud. Siit aga tagajärjed. Tekib metootlike kulude oht mehhanismide ja tööliste üleviimisel teistele objektidele. Selle vältimiseks on ehitusorganisatsioon sunnitud "välja panema" omakäibevahendid või kasutama (teatud protsendi eest) panga krediiti.

Tellijad ja projekteerimisorganisatsioonid tunnevad vähe muret selle üle, et ehitajad kannatavad finantseerimise vormistamise perioodil raske finantsolukorra all.

Arveldused valmis objekti eest on kasulikud mitte ainult ehitajatele, vaid ka tellijatele. Kuid esialgu selle

efektiivse vormi näiv lihtsus ei tähenda, et tellija on kõrval ehitusprotsessiga seotud muredest. Vastupidi, tellija peab olema täpne kõigi oma kohustuste täitmisel, et kindlustada ehitus tehnilise dokumentatsiooni ja finantseerimisega.

Lõpuks tuleb märkida, et progressiivsete arveldusvormide rakendamisega on ehitusorganisatsioonide tegevus pandud sõltuvusse kahest diametraalselt vastandlikust faktorist. Ühest küljest, et tulla toime tööde üldmahu plaaniga, on vaja lülitada tootmisse võimalikult rohkem uusi objekte, tagada esialgsete materjalimahukamate ja kasulikamate tööde täitmine. Teisest küljest sõltub finantsolukord aga jõudude ja vahendite koondamisest etappide ja objektide käikuandmisele.

Loomulikult valivad ehitusorganisatsioonid kujunenud olukorras kahest teest kergema. Endiselt eelistatakse jätkata ehitus-montaažitööde üldise mahu täitmist. Sellel näitajal põhineb ju siiani kogu materiaalne stimuleerimine, kaasa arvatud organisatsioonid, kes majandavad uue reformi tingimustes. Kuid progressiivseid uuendusi juurutatakse ju ka vanal korral töötavais ehitusorganisatsioonides.

Mitte juhuslikult ei täheldata ehitusorganisatsioonides, eriti neis, kes tegelevad tootmisobjektide ehitamisega, üleminekul arveldustele lõpetatud etapi või valmis objekti eest lõpetamata toodangu vähenemist.

Arveldused lõpetatud etapi või valmis objekti eest on iseendast progressiivsed, kuid vaadelduna eraldi teistest abinõudest, ei kindlusta nad ehituse efektiivsuse tõusu. Uute tootmisvõimsuste käikuandmise tähtaegade lühendamine tuleb kindlustada plaaniga, mis on koostatud lähtudes ehituse kestuse normidest eraldatud ressursidega. Ainult sel tingimusel väheneb üheaegselt ehitatavate objektide arv, mis omakorda viib jõudude ja vahendite kontsentreerimisele käikuandavatele objektidele.

## РАСЧЕТЫ ЗА ГОТОВЫЙ ОБЪЕКТ ИЛИ ЭТАПЫ В СТРОИТЕЛЬСТВЕ

- С. Стрелъзе

### Резюме

В настоящее время основным видом расчетов за выполненные работы между заказчиками и подрядчиками являются расчеты за объект в целом или за отдельные этапы. Масштабы применения прогрессивных форм расчетов в строительстве постоянно расширяются, но и здесь еще не все решено. Один из наиболее серьезных нерешенных до конца вопросов — определение платежных этапов в производственном строительстве. На наш взгляд, этапы должны быть такими, чтобы после приемки заказчик мог бы зачислить их в основные фонды и эксплуатировать.

Следует изменить и существующий порядок формирования оборотных средств подрядных организаций. При действующем порядке подрядная организация оказывается в зависимости от финансового положения заказчика. Выход, по нашему мнению, — наделить подрядные организации собственными оборотными средствами на покрытие затрат по незавершенному производству строительно-монтажных работ.

Однако, повышению эффективности и дальнейшему укрупнению расчетов серьезно препятствуют несвоевременность представления и недоброкачественность проектно-сметной документации, неполадки в материально-техническом обеспечении, выделение средств не в соответствии с нормами продолжительности строительства и т.д.

Расчеты за объект в целом и за отдельные этапы сами по себе прогрессивные, но нельзя их рассматривать отдельно от других мероприятий. Сокращение сроков ввода в действие новых производственных мощностей надо согласовывать с планом, который составлен исходя из норм продолжительности строительства.

**EHITUSORGANISATSIOONIDE LÜHIAJALISE  
KREDITEERIMISE TÄIUSTAMISEST**

**S. S t r e n s e**

**Rahanduse ja krediidi kateeder**

Kõigi rahvamajandusharude lühiajalise krediteerimise õige organiseerimine on suure tähtsusega sotsialistliku majanduse edendamisel ja ühiskondliku tootmise majandusliku efektiivsuse tõstmisel.

NLKP XXIV kongressi otsuste kohaselt peab käesoleval viisaastakul tõusma finantskrediidi mehhanismi mõju ühiskondliku tootmise intensiivistamisel. Eriti aktuaalne on see ehituses seoses ehitusorganisatsioonide üleviimisega uuele planeerimise ja majandusliku stimuleerimise korrale.

Vastavalt põhikirjale, ehituse finantseerimise eeskirjadele ning NSVL Ministrite Nõukogu poolt kiinnitatud krediidiplaanile krediteerib Ehituspank ehitusorganisatsioonidele vastavalt nende finantsmajandusliku tegevuse tulemustele materjalide muretsemiseks, ehitus-montaažitööde lõpetamata toodangu ülenormatiivsete järelduste katteks, ajutisteks vajadusteks, kapitaalremondiks, käibevahendite ümberjaotamiseks, töötasude väljamaksmiseks jne. Kokku näeb ehitusorganisatsioonide lühiajalise krediteerimise instruksioon ette 14 erinevat krediidiliiki. Ehitusorganisatsioonid kasutavad väga erinevaid pangakrediidi liike, millel on erinevad tähtsused, kustutamise järjekorrad ning samuti ka protsendimäärad. Kõik see raskendab krediidi väljaandmist, vormistamist ja õigeaegset kustutamist. Sellega aga väheneb rahalise kontrolli efektiivsus, sest krediiti antakse välja väga erinevates lõikudes, arvestamata ehitusorganisatsiooni finantsmajandusliku tegevuse kogu kompleksi.

Üheks põhilistest tingimustest ehitusorganisatsiooni-

de uuele planeerimise ja majandusliku stimuleerimise korralle üleviimisel on arveldamine tellijate ja ehitusorganisatsioonide vahel valmis objekti või ehituse lõpetatud etapi eest. Seoses sellega kasvavad järsult ehitusorganisatsioonide kulutused lõpetamata toodangule, kusjuures suurem osa nendest on tehtud pangakrediidi arvel.

Praktika on näidanud, et laenu, mida kasutatakse normatiivsete ja ülennormatiivsete lõpetamata toodangu jääkide normeerimise allikana aasta jooksul, ei vasta laenatavate vahendite tegelikule vajadusele. Krediidi väljaandmise ja tagastamise tähtajad ei ole seotud käibevahendite lõpetamata toodangus olemise tegeliku ajaga. Laenu väljaandmine ei ühti kulutuste tegemise ajaga ja kustutamise tähtajad ei lange kokku vahendite vabanemisega.

Ülennormatiivsete lõpetamata toodangu jääkide krediteerimise praegu kehtivate eeskirjade järgi on vahe laenatud vahendite tegeliku vajaduse ja kasutatava krediidi vahel küllalt suur.

Krediidi saamiseks ülennormatiivsete lõpetamata toodangu jääkide katteks on vaja õigeaegselt esitada pangale küllalt keerulised arvestused, mille järgi otsustatakse laenu väljaandmise võimalused ja otstarbekus.

Selline olukord piirab nii krediidi kasutamist kui ka krediidi mõju materiaalsete väärtuste ringlusele.

Viimastel aastatel on paljude trustide juures loodud tootmistehnoloogilised komplekteerimise valitsused. Oma tegevuse iseloomult erinevad need tunduvalt ehitusettevõtetest ning sellepärast on ka kehtivad krediteerimise moodused nende suhtes mittevastuvõetavad.

Selle tulemusena krediidi osatähtsus ehituses käibevahendite formeerimise allikana väheneb ning on tunduvalt madalam kui tööstuses. Samal ajal kasvab aga käibes oleva kreditoorse võlgnevuse osa, s.o. vahendid, mis kuuluvad hankijatele ja tellijatele avansi näol.

Alljärgnevalt toome andmed käibevahendite formeerimise allikate kohta, kaasa arvatud tellijatelt saadud avansid (murru lugeja - tööstuses, murru nimetaja - ehituses):

Käibevahen- dite moodus- tamise alli- kad	A a s t a d			
	1968	1969	1970	1971
Pangakrediit	<u>44,3</u> 23,8	<u>43,2</u> 23,1	<u>43,6</u> 23,1	<u>43,8</u> 20,8
Kreeditorid	<u>8,4</u> 25,4	<u>9,4</u> 27,1	<u>9</u> 30,8	<u>7,9</u> 30,1

Ehitusorganisatsioonid põhiliselt kustutavad krediiti mitte käibest vabanenud vahendite, vaid uue saadud laenu arvel. Sel kujul krediidi tagastatavusel on formaalne iseloom.

Ühiskondliku tootmise efektiivsuse tõstmisel, on suure tähtsusega krediidi õigeaegne tagastamine ehitus-montaažitööde plaanide täitmise ja toodangu realisatsiooni teel, s.t. lõpetatud objektide või etappide näol.

Ehitusorganisatsioonide krediteerimise ebarahuldava süsteemi tõttu tekib perioodiliselt vajadus kohalike, tootmisharu ja tootmisharudevaheliste arvelduste teostamiseks suurte krediidisummade väljaandmisega. Lõpptulemusena hanked ja teenused tasutakse ikkagi krediidi arvelt, ainult tihti peale dokumentide kartoteegis olemist. See mõjub aga halvasti ehitusorganisatsioonide majanduslikule tegevusele.

On vaja leida krediteerimise selline moodus, mis soodustaks ehituse kestuse lühendamist, põhifondide ja tootmisvõimsuste käikuandmise plaanide täitmist, kasumi saamist, ehituse maksumuse alandamist ning isemajandamise tugevdamist.

Kõik see on sundinud meie majandusmehi otsima võimalusi ehitusorganisatsioonide krediteerimise täiustamiseks.

Tähelepanuvääriv on eksperiment, mida teostatakse alates 1971. aastast. Nimelt mõningate uute ettevõtete rajamisel reas tööstusharudes annab Ehituspank krediiti mitte tellijatele, vaid ehitusorganisatsioonidele.

Krediteerimisel lähtutakse ehitatava ettevõtte tellija

poolt kinnitatud ja peatöövõtja poolt vastuvõetud täielikust eelarvelisest maksumusest. Peale eelarvete ehitajale üleandmist on ehituse eelarveline maksumus lõplik.

Ekspimenti teostatakse nende uute rajatavate ettevõtete ja tootmisobjektide osas, mis on kindlustatud projekt-eelarvelise dokumentatsiooniga ja mis ehitatakse tsentraliseeritud kapitaalvahetuste arvel. Ehituse normatiivne tähtaeg antud objektidel ei ületa 3 aastat ja kulutuste tasumise tähtaeg - 5 aastat.

Ettevõtete ja objektide ring määratakse kindlaks NSVL Plaanikomitee, NSVL Ehituskomitee, NSVL Ehituspanga ja NSVL Rahandusministeeriumi poolt tellija ministeeriumide ja ametkondade ning ehitusorganisatsioonide osavõtul.

Kapitaalvahetuste, ehitus-montaažitööde ja tootmisvõimsuste ning põhifondide käikuandmise planeerimist teostatakse kogu ehitusperioodiks koostatud tiitelnimekirjade alusel. Tiitelnimekirjade koostamisel lähtutakse ehituse kestuse normidest ja need on muutumatud kogu ehitusperioodi jooksul.

Tellijad arvlevad ehitusorganisatsioonidega peale ettevõtte või tööstuskompleksi eksploatatsiooni andmist. Aluseks on riikliku vastuvõtukomisjoni akt, kusjuures arvlemine toimub pärast aktis näidatud vaegtööde kõrvaldamist.

Maksed teostatakse amortisatsiooni, kasumi ja tellijate muude vahendite arvel ettevõtte või kompleksi täielikus maksumuses.

Ehituse ennetähtaegsel käikuandmisel tasub tellija ehitusorganisatsioonile täieliku ehituse maksumuse, vastavalt lepingule. Omavahendite ebapiisavuse puhul aga annab pank tellijale krediiti.

Ehitusorganisatsiooni lõpetamata ehitus kuni tellijaga arvlemiseni valmistoodangu eest kaetakse pangakrediidiga. Krediiti antakse välja vastavalt aasta krediidilimiidile.

Allettevõtjatele annab peatöövõtja vahendid ehitus-montaažitööde lõpetamata toodangu jääkide katteks avansi näol. Selleks otstarbeks saab peatöövõtja Ehituspangast lühiajalist krediiti.

Aastaplaani ületamisel antakse krediiti üle aasta krediidilimiidi.

Pangakrediidi kustutab ehitusorganisatsioon pärast tellijaga arvlemist.

Kogu ehitusperioodi kestel asub rajatav objekt panga kontrolli all, mis haarab kõiki põhilisi küsimusi, ning on seotud abinõude rakendamisega ehituse õigeaegseks käikuandmiseks. Panga kontroll toimub raamatupidamise andmete, lõpetamata toodangu õiendite ning kohapealsete kontrollimiste alusel.

Meie vabariigis rakendatakse antud krediteerimise moodust Narva Ehitustrusti Ehitusvalitsuses nr. 2 ENSV Kergetööstuse Ministeeriumi Tootmiskoondise "Kommunaar" Narva Toornahavabriku ehitusel. Eksperimenti alustati 1973. aastal. Vabriku võimsus on ette nähtud 800 tuhat toornaha tingühikut. Ehituse eelarveline maksumus moodustab 2500 tuhat rubla, sealhulgas ehitus-montaažitööd 2140 tuhat rubla. Vabriku ehituse kestuse normatiiv on 17 kuud.

Kulutused ehitaja ja tellija vahel on jaotatud järgmiselt:

	Tellijaja osas	Ehitaja osas	Ehitusel üldse
1973. aasta kapitaalmahutused, sealhulgas ehitus-montaažitööd	26	744	770
1974. aasta kapitaalmahutused, sealhulgas ehitus-montaažitööd	104	1626	1730
	19	1421	1440

Üldine 1973. aasta kapitaalmahutuste plaan täideti 98,4 %. Plaan oli 744 tuhat rubla ja faktiline töömaht 732 tuhat rubla. Ehitus-montaažitööde plaan aga ületati. Tegelikult täideti ehitus-montaažitöid 717 tuhat rubla ehk 102,4 % (plaan 700 tuhat rubla).

Kapitaalmahutuste üldplaan jäi täitmata 12 tuhande rubla suuruses summas seoses mõningate seadmete mitteõigeaegse saabumisega ehitusele. Samuti sundis graafikust kõrvale kalduma ka üksikute jooniste hilinenud väljaandmine. Sellele vaatamata suudeti ehitus-montaažitööde aastaplaan summaarselt ületada.

**Ehitusorganisatsioon - Narva Ehitustrusti Ehitusvalitus nr. 2 - täitis 1973. aasta kasumiplaani 170-protsendiliselt. Kui plaan oli 156 tuhat rubla, saadi tegelikult kasumit 266 tuhat rubla.**

Omakäibevahenditega on ehitusorganisatsioon kindlustatud täielikult. Lõpetamata toodangu plaaniliste jääkide katteks toornahavabriku ehitusel saadi ajutiseks kasutamiseks avansina krediiti 27 tuhat rubla, mis moodustab 6 % oma jõududega tehtavate ehitus-montaažitööde mahust. Arveldusteks alltöövõtjatega määras peatöövõtja töökompleksid vastavalt nende organisatsioonide kuufilesannetele. Seoses sellega arvestati varem väljaantud ajutised käibevahendid allettevõtjate poolt täidetud tööde mahtu (s.t. lõpetamata toodangu jääke ei planeeritud). Peatöövõtja - Narva Ehitustrust - peab õigemaks, et allettevõtjatega arvlemisel kehtiks sama arvelduste kord, mis peatöövõtja poolt oma jõududega täidetataval töodel.

Kontrolliks ehitus-montaažitööde kvaliteedi, tehniliste tingimuste ja projektlahenduste üle toornahavabriku ehitusel on Narva Ehitustrustis 4-liikmeline grupp, keda tasustatakse ehitatava ettevõtte direktiooni kulude arvelt.

Plaani täitmise protsent on toornahavabriku ehitusel kõrgem kogu Ehitusvalitsuse keskmisest.

Alates 1971. a. eksperimenteerib NSVL Ehituspank ehitusorganisatsioonide krediteerimist kogu ehitustsükli osas. Eksperimenti alustati trustis nr. 20 "Glavleningradstroj". 1972. aastal eksperimenti laiendati kõigile "Glavleningradstroj" ja "Glavleningradmežstroj" organisatsioonidele. 1973. a. võtsid eksperimendist osa juba 18 Ehituspanga kontorit ja peaaegu 300 ehitusorganisatsiooni.

Lõpetatud ehituse tsükkel hõlmab kogu plaanilist ehituse perioodi alates materjalide muretsemisest ja töötasu väljamaksmisest kuni tellijale lõpetatud objekti üleandmiseni.

Kulutuste krediteerimise olemus kogu ehitustsükli osas seisneb selles, et pangakrediit koos omakäibevahenditega võtab osa ringluse kõigist staadiumidest - materjalide ostmisest ja töötasu maksmisest kuni vahendite laekumiseni tellijale üleantud objekti eest. Omakäibevahendid võtavad ringlusest osa vastavalt finantsplaaniga kinnitatud normatiivi ula-

tuses. 14 krediteerimise liigi asemel kasutatakse ainult üht krediiti.

Kauaaegse sotsialistlike ettevõtete krediteerimise praktika põhjal on välja töötatud kaks krediteerimise meetodit: lihtlaenu ja erilaenu arve. Eelistatum on teine meetod, mille kasutamisel ehitusorganisatsioonid saavad raha tegeliku vajaduse momendil ning krediit on vahendiks eksploatatsiooniplaanide täitmise kontrollimisel.

Käesoleval ajal on väga tähtis täiustada erilaenuarve kasutamist, et vältida krediidi kasutamist liigsete varude ja kahjumite kattteks.

Riigipangas on erilaenu arved juba 20 aastat laialdaselt kasutusel, kuid Ehituspangas neid peaaegu ei rakendata.

Kõik rahalised operatsioonid teostatakse ühe erilaenuarve abil. Ühine laenuarve võib täita nii arveldus- kui laenuarve funktsioone. Sellel võib moodustuda nii deebet- kui kreditsaldo. Deebetsaldo tähendab ehitusorganisatsioonil raha olemasolu ja kuni nende kulutamiseni esineb arve arveldusarvena. Kreditsaldo olemasolu aga näitab, et oma raha on kulutatud ning selles summas on kasutatud pangakrediiti. Pärast omavahendite kulutamist kulutuste tasumine ei lakka. Kulutused kaetakse juba pangakrediidi arvelt. Krediit kustutatakse kõigi rahaliste vahendite suunamisega sellele arvele.

Pangale võlgnevuse korral suunatakse kõik saabuavad vahendid esimeses järjekorras võlgnevuse kustutamiseks, s.t. jälgitakse krediidi tagastamist vastavalt määratud tähtaegadele.

Olulise tähendusega ehitusorganisatsiooni finantsmajandusliku tegevuse parandamisele on operatiiv-finantsplaneerimise koosõla tootmisprogrammiga. See kindlustatakse väljamineku ja sissetuleku rahaliste summade plaanilise arvestuse omavahelise seosega, aga samuti krediidiga, mida iga organisatsioon on kohustatud esitama Ehituspanga asutusele enne planeeritud kvartali saabumist.

Selline krediidi andmise vorm eeldab, et isemajandav organisatsioon peab varem kindlaks tegema vahendite vajaduse planeeritaval perioodil, sissetuleku suuruse ja krediidi mahu. Nende suuruste arvestusel on tähtis kontrolli funktsioon.

Uue meetodi juures peab krediidi tagastamise plaaniline tähtaeg vastama ehitusorganisatsiooni fondide käibe plaanilistele tähtaegadele. Jälgides tellijatelt vahendite õigeaegset saabumist, on pangal võimalus krediidi abil jälgida ehituse kestusest kinnipidamist, sest iga sissetulek peab summaliselt ja tähtajalt vastama lõpetatud etappide ja objektide äraandmisele.

Krediidi limiit määratakse kui plaaniliste sissetulekute ja väljaminekute vahe. Järelikult vajadus laenatud vahendite järele tehakse kindlaks rahaliste käivete abil, mitte aga vahendite jäägiga käibes nagu enne.

Sel viisil võtavad Ehituspanga asutused koos ehitusorganisatsioonidega osa krediidi planeerimisest. Iseendast krediidi planeerimine haarab kogu käibevahendite fondi liikumise.

Igakuuliselt reguleeritakse krediiti selliselt, et võiks kontrollida ehitusorganisatsioonile kinnitatud plaaniliste ülesannete täitmist.

Krediidi reguleerimise protsessis ilmunud plaaniliste tähtaegade rikkumisel kasutab Ehituspank krediidilise mõjutamise abinõusid või osutab organisatsioonile krediidiga abi. See seisneb krediidi pikendamises ja protsendimäärade diferentseerimises.

Krediteerimise uue süsteemi puhul suunatakse vahendid viivitamatult krediidi kustutamisele, aga krediiti antakse välja ainult vajaduse korral.

Uus krediteerimise süsteem lihtsustab krediidi vormistamise tehnikat ja vähendab dokumentide ringlust.

Suur eelis krediteerimisel kogu ehitustsükli ulatuses seisneb ka selles, et see vastab täiuslikumalt uuel majandamise korral töötavate ehitusorganisatsioonide tööle.

Uute krediteerimise mooduste katsetamine näitab, et kehtivad juhendid krediteerimise osas vajavad täiustamist, et tõsta krediidi kontrollifunktsiooni.

## УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КРЕДИТОВАНИЯ СТРОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

С. Стрелце

### Резюме

В решениях XXIV съезда КПСС предусматривается усиление роли кредита в стимулировании производства. Особо актуальное значение это имеет для строительства.

Подрядные организации пользуются разнообразными видами банковских кредитов, характеризующихся различными сроками, различной очередностью погашения, неодинаковыми процентными ставками. Это усложняет работу по предоставлению и оформлению кредита, а также снижает эффективность контроля рублем, поскольку меры кредитного порядка применяются на разных участках разобщения без учета всего комплекса вопросов хозяйственной и финансовой деятельности подрядных организаций. В результате, в строительстве удельный вес кредита как источника формирования оборотных средств значительно ниже, чем в промышленности.

Важное значение может иметь эксперимент, который осуществляется с 1971 года. В порядке опыта строительство нескольких предприятий производится за счет кредита, предоставляемого не заказчиком, а подрядным организациям.

Кредит выделяется исходя из полной сметной стоимости строящегося объекта. Заказчики рассчитываются с подрядчиками после приема объектов в эксплуатацию. Незавершенное строительство подрядной организации до расчетов с заказчиком за готовую продукцию покрывается банковским кредитом.

С 1971 года проводится опыт кредитования затрат по всему строительному циклу. Он собственными оборотными средствами подрядчика участвует во всех стадиях кругооборота средств. Все денежные операции осуществляются одним ссудным счетом.

При новом методе плановый срок возврата кредита должен совпадать с плановыми сроками завершения кругооборота фондов

подрядной организацией. Наблюдая за своевременным поступлением средств от заказчиков, банк имеет возможность с помощью кредита следить за продолжительностью строительства, так как каждое поступление по сроку и сумме должно соответствовать сдаче законченных объектов и этапов.

Практика показала, что новая система кредитования способствовала улучшению их основных экономических показателей.

Действующие указания о порядке кредитования требуют некоторых уточнений с тем, чтобы отказаться от неоправданных технических сложностей и повысить ее контрольные функции.

**ÜHISKONDLIKU TOOTMISE EFEKTIIVSUSE  
HINDAMISE KRITERIUMIDEST**

**H. V i t s u r**

**Rahanduse ja krediidid kateeder**

Ühiskonna kasvavate vajaduste rahuldamise tsentraliseeritud plaanipärane juhtimine on sageli seetõttu raaskendatud, et meil pole seni veel efektiivset tootmist reguleerivat mehhanismi. Me ei ole veel saavutanud, et rahvamajandusplaani täitmine toimuks alati võimalikult edukalt. Tootmist reguleerivale mehhanismile esitatavate nõuete ja selle poolt täidetavate funktsioonide mõistmine eeldab meie arusaamist majandussüsteemist kui tervikust, selle kohta ühiskonnas ja eesmärgist - efektiivsusest.

Igasugust majandussüsteemi tuleb vaadelda ühelt poolt kui suhteliselt iseseisvat, isereguleerivat homöostaatilist süsteemi, teiselt poolt aga suuremate, nn. supersüsteemide - ühiskond ja ressursid - alamsüsteemina.

Majanduse kui ühiskonna alamsüsteemi koha kindlaksmääramisel tuleb arvestada, et toetudes objektiivsetele majandusseadustele, võib see alluda ühiskonna teadlikule juhtimisele. Niisuguse juhtimise võimalused, samuti ka vajadused selleks, suurenevad koos ühiskonna arenguga. Veelgi enam, teadlik juhtimine muutub paratamatuks.

Kui klassikalist kapitalistlikku majandust võib vaadelda täielikult isereguleeriva süsteemina, siis tänapäeval on riigi sekkumine arenenud kapitalistlike riikide majandusellu muutunud mõõdapääsmatuks. Sekkumise ulatus ilmes kas või riigieelarvesse tsentraliseeritava rahvatulu suhtelises suuruses arenenud kapitalistlikes maades ja majandusele riigieelarve kaudu tehtud kulutuste osatähtsuses.

Riik koondab oma kätte rahvatulust Jaapanis 26-28 %,

USA-s 36-38 %, Saksa FV-s ja Itaalias 45-46 %, Prantsusmaal ja Inglismaal 52-55 %, teeb kapitaalvahutustest USA-s ja Jaapanis 20 %, Saksa FV-s 35 %, Prantsusmaal 40 % ja Inglismaal 49 %, esineb kui suurim investeerija kapitalimahukatesse majandusharudesse, finantseerib rõhuvat osa teaduslikest uurimistöödest ja kaadrite ettevalmistamisest, subsideerib heldelt tööstuskorporatsioone.<sup>1</sup>

Sotsialistlikus ühiskonnas on tulenevalt tema ühiskondlik-poliitilistest tingimustest majanduse teadliku juhtimise võimalused kvalitatiivselt uuel tasemel: majandust saab vastavalt ühiskonna vajadustele teadlikult planeerida ja juhtida. Kuid ka sotsialistlikus ühiskonnas on majanduse teadliku planeerimise ja juhtimise mõiste dünaamiline, olles otseses sõltuvuses tootlike jõudude arengutasemest. Määrab ju lõppkokkuvõttes viimane tehnilise baasi ja seega ka ülesannete ja suhete ringi, mida inimene saab teadlikult kontrollida.

Sotsialistliku ühiskonna dünaamilisusele juhtis tähelepanu F. Engels: "Hõndanimetatud "sotsialistlik ühiskond" ei ole minu arvates midagi ükskord ja igaveseks antud asi, vaid teda tuleb nii nagu iga teistki ühiskondlikku korda vaadelda alatistes muutustes ja ümberkujundustes."<sup>2</sup>

Sõltumatult konkreetsest ülesannete ringist tuleb igas olukorras organiseerida rahvamajanduse plaanipärasest juhtimist nii, et pidevalt oleks tagatud ühiskonna poolt majandusele esitatud ülesannete optimaalne täitmine, tootmise kõrge efektiivsus. Et vastata nendele nõustele, peab juhtimis-mehhanism olema küllalt paindlik, selle täiustamine suhteliselt kerge ning suurte kulutusteta. Samal ajal peab juhtimis-mehhanism majandusliku arengu pidevuse tagamiseks olema piisavalt stabiilne.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Экономическое положение капиталистических и развивающихся стран. Обзор за 1972 г. и начало 1973 г., М., "Правда", 1973 г., стр. 3.

<sup>2</sup> К. Маркс, Ф. Энгельс. Соч., т.37.М., 1965, стр.380.

<sup>3</sup> А.Г. Агранберг, К.А. Багриновский, А.Г. Гранберг. Система моделей народно-хозяйственного планирования. М., 1972, стр. 34.

Kuigi viimase aastakümne jooksul on nende küsimuste lahendamisel teoorias ja praktikas ära tehtud suur töö,<sup>x</sup> jääb majandusteaduse ja praktika üheks põhilisesandeks harmooniliselt ühendada ühiskondliku tootmise teadliku juhtimise ja majanduse küberneetilise isereguleerimise põhimõtted. See ei ole aga mõeldav tootmise efektiivsuse kategooria igakülgse analüüsita.

Majanduse efektiivsuse kriteeriumi leidmiseks tuleb leida esmajoones vastus järgmistele küsimustele.

1) Kas on olemas üks üldine majanduse efektiivsuse kriteerium, mis oleks rakendatav nii rahvamajandusele tervikuna kui ka igale majandusliku hierarhia madalamale astmele? See tähendab, et ta oleks üheaegselt nii globaalseks kui ka lokaalseks kriteeriumiks.

2) Kas on võimalik ühe üldise globaalse või lokaalse kriteeriumi olemasolu vastavalt majandusliku hierarhia tasemele?

3) Kas kriteerium on väärtuseline või mitte?

Üleüldise kriteeriumi esinemine väärtuselises vormis või mitte, samuti ühe või mitme kriteeriumi olemasolu on otsestes sõltuvuses formaliseerimisvõimalustest majanduses. Arvatavasti on õigus A. Jerjominiil, kui ta kirjutab: "Tootmise üheselt fikseeritava eesmärgi olemasolu eeldab täpselt sama üheselt fikseeritud üldise sotsiaalse eesmärgi olemasolu ühiskonnas, kuid selleks pole veel keegi samme astunud."<sup>4</sup> See on ka arusaadav, sest formaliseerimise võimalused ühiskonna kui terviku tasemel on käesoleval ajal veel suhteliselt väi-

---

<sup>x</sup> Näiteks NLKP 1965. aasta septembripleenumi ja NLKP 24. kongressi materjalid.

<sup>4</sup> А. Е р е м е н. О критериях эффективности. - "Вопросы экономики", 1971, № 10, стр. 76.

kesed. Võib arvata, et see ei saagi kunagi võimalikuks<sup>x</sup> ja just see asjaolu tingibki paljude üldiste efektiivsuse kriteeriumide olemasolu ühiskonna kui terviku tasemel.

Kui formaliseerimine oleks võimalik, oleks viimaseid vaadeldud kui eesmärgi, efektiivsuse saavutamise abinõusid. Võib tunduda, et ühiskondlik-majandusliku hierarhia madalamatel tasemetel on formaliseerimise võimalused suuremad, kuna eesmärgid on siin piiratumad (lokaalsed), seoseid vähem, sotsiaalne aspekt nõrgem, opereeritakse põhiliselt majanduslike kategooriatega. Samal ajal on näiteks ettevõtte seisukohast lähtudes äärmiselt raske silmas pidada ühiskonna kui terviku eesmärki, mis teeb üleüldise kriteeriumi rakendamise praktiliselt võimatuks.

Järelikult tuleb lähtuda efektiivsuse kriteeriumide hierarhia olemasolust. Üleminekul madalamatele tasanditele suurenevad formaliseerimise võimalused ja väheneb antud tasandi vajalike kriteeriumide arv, kuid samaaegselt muutub ka nende ühiskondlik-majanduslik sisu.

Koondise, ettevõtte jm. puhul saame rääkida praktiliselt ainult isemajandamise efektiivsusest ja isemajandamise efektiivsuse kriteeriumidest. Majandust tuleb käsitleda kui suhteliselt eraldatud süsteemi, kuid tuleb saavutada, et isemajandamise ja üleüldise efektiivsuse kriteeriumid oleksid omavahel võimalikult vähe vastuolus.

Isemajandamise efektiivsuse kriteeriumi rakendamise ja aluseks võtmise vajadusest ühiskondliku tootmise juhtimisel räägib küllalt ilmekalt ka see fakt, et käesoleva ajani on majandusalases kirjanduses P. Hromovi andmetel esitatud umbes 20 ühiskondliku tootmise efektiivsuse kriteeriumi.<sup>5</sup>

---

<sup>x</sup> Nii näiteks väidab V.N. Bogatšev: "Majandus on liiga tihedalt läbi põimitud formaliseerimatute nähtustega" (Вопросы эффективности общественного производства. М., "Наука", 1970, стр. 99).

<sup>5</sup> Экономическая эффективность общественного производства (Научная дискуссия о критериях и показателях). - "Вопросы экономики", 1974, № 3, стр. 152.

Isemajandamise efektiivsuse kriteeriumi rakendamine tähendab sisuliselt seda, et majanduse kui ühiskonna alamsüsteemi eesmärgi ühese formaliseerimise võimatus ei takista meil võrrelda ühe ja sama eesmärgi saavutamiseks tehtavate erinevate kulutuste efektiivsust. Ei või ära segada otsuste langetamise protsessi täieliku formaliseerimise võimalust ja võimalust mõista ning võrrelda väärtuseliste näitajate alusel majanduslike otsuste mõju ühiskondlikule heaolule.<sup>6</sup> Lähtudes tööprotsessist ja selle tulemustest on isemajandamise efektiivsus üldine majanduslik kategooria, mis väljendab tootmise loomuliku tulemuse, toodangu ja töökulutuste suhet.

Sellise kategooria olemasolu lubabki praktikas rääkida tootmise efektiivsusest ja vastandada tootmise efekti ühiskondliku tootmise erinevatel astmetel.

Ülaltoodust lähtudes määratakse majanduse kui ühiskonna alamsüsteemi eksisteerimise eesmärk kindlaks ühiskonna poolt majandusele esitatud ülesannetega, mis on vastavuses ühiskonna sotsiaalmajanduslike karakteristikutega, eesmärgi realiseerimise võimalused ja ulatus piiritletakse omakorda mõndil olemasolevate ressursside hulga.

Sotsialistlikus ühiskonnas on majanduse kui ühiskonna alamsüsteemi eesmärk formuleeritud sotsialismi põhilises majandusseaduses - üha täielikumalt rahuldada ühiskonna kasvavaid vajadusi.

Antud juhul on ilmselt tegemist üheselt formaliseerimatu ja eelkõige väärtuseliselt mitte väljenduva eesmärgiga.

Majandusseadusega formuleeritud põhilise eesmärgi täitmisele asetab olemasolevate ressursside piiratus igal konkreetsel ajamomendil paratamatult kitsendusi. Seega võib majanduse kui ühiskonna ja ressursside alamsüsteemi eesmärki formuleerida järgmiselt: olemasolevaid vahendeid kasutades rahuldada võimalikult paremini ühiskonna vajadusi.

Sisuliselt tähendab see kulude minimeerimise nõuet. Tulemust ja tehtud kulutusi saab võrrelda ainult väärtuselises väljenduses, see tähendab, et me saame rakendada efektiivsuse mõistet kitsamas, isemajandamise efektiivsuse tähenduses.

<sup>6</sup> В.А. Волконский И. Принципы оптимального планирования. М., "Экономика", 1973, стр. 22.

Siiski oleks eeskõik arvata, et ühiskonna kui terviku tasandil oleks majanduse juhtimisel võimalik lähtuda ainult isemajandamise efektiivsusest, majanduse kui suhteliselt eraldatud süsteemi tegevuse kriteeriumist. Majanduse eesmärgi kindlaksmääramisel peab arvestama ka üldisi formaliseerimatuid ühiskondlikke eesmäärke.

Majandusteadus ei valda veel täpseid meetodeid vajaduste ja nende rahuldamise astme mõõtmiseks. Samuti ei saa me vajadusi omavahel kvantitatiivselt võrrelda ega ka reastada. Ometigi tuleb majanduse juhtimisel lähtuda just vajadustest.

Hoopis iseasi on aga vajaduste rahuldamise konkreetsete teede kindlaksmääramine. Paljude üldiste kriteeriumide ja keerulise vajaduste hierarhia kasutamine tootmise juhtimisel konkreetse tootmissharu, seda enam aga ettevõtte tasandil on praktiliselt võimatu ja ka mõttetu.

Võimatuks teeb selle arvutustööde tohutu maht ja vajaliku informatsiooni pundumine: igal ettevõttel tuleb arvesse võtta mitte üksnes teatud hulka majandusharusid ja kümneid tuhandeid ettevõtteid, vaid isegi üksikuid omavahel võistlevaid ja pidevalt muutuvaid kaupu.

Ettevõtetel on sotsialistlikus majanduses mõnevõrra erandlik positsioon. Olles üldrahvalikuks omanduseks, säilitavad nad kauba tootjatena sellest tingitult (ettevõtte majanduslik huvi, kohalik initsiatiiv jne.) teatud iseseisvuse. See olukord avaldab mõju ka ettevõtte hindamisele. Ettevõtte panuse hindamiseks ühiskondlikus tootmises tuleb kasutada sellist väärtuselist majanduslikku kategooriat, mis oleks otseses sõltuvuses ettevõtte poolt rahuldatud ühiskondlike vajaduste (toodangu) mahust ja tehtud kulutuste suurusest (s.t. oleks sisuliselt võimalikult lähedane majanduse üleüldisele eesmärgile).

Siiski ei tule parima kriteeriumi otsimist pidada omaette eesmärgiks. Majanduse efektiivne juhtimine on täiesti võimalik ka siis, kui kriteerium põhilistes punktides vastab majanduse eesmärgi nõuetele. Liiga suurte nõudmiste esitamine kriteeriumi kvaliteedile tähendaks tegelikult probleemi lahendamise edasilükkamist. Siinjuures on väga oluline, et kriteeriume ei oleks rohkem kui üks. Rohkema arvu kriteeriumide kasutamine välistaks võimaluse parima valiku lõp-

likuks tegemiseks ning lühikaks ülesande lahendamise ainult edasi, kuna erinevate kriteeriumide kasutamine viib erinevatele tulemustele. Ei ole loogiline arvata, et kasutades ainult ühiskondliku tootmise erinevate külgede efektiivsust iseloomustavaid näitajaid, võib saada tervikliku ettekujutuse ühiskondliku tootmise efektiivsusest. Reeglina muutuvad ühiskondliku tootmise üksikuid külgi iseloomustavad näitajad erineva kiirusega ja mõnikord ka erinevates suundades. Näiteks võtame tööviljakuse ja fondimahukuse näitajad. Neist esimese langust pole meil peaaegu kunagi fikseeritud, fonditootlus on aga seevastu alanenud sageli.

Täiendavaid kriteeriume võib kasutada ainult piiratud otstarbel. Esiteks - võimalike lahenduste analüüsimise kergendamiseks ja teiseks - majandus- ja juhtimissüsteemi modelleerimise käigus esialgsete võimalike eesmärkide omavaheliseks võrdlemiseks, täiendamiseks ja ümberhindamiseks.

## О КРИТЕРИЯХ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБЩЕСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА

Х. В и т с у р

Р е з ю м е

Дальнейшее совершенствование системы планомерного управления экономикой требует более глубокого изучения критериев эффективности общественного производства.

При определении критериев эффективности необходимо учесть, что, с одной стороны, экономика является относительно обособленной системой, а с другой стороны, подсистемой суперсистемы общества и ресурсов. Из этого и необходимо исходить при определении критериев эффективности.

Существование всеобщего критерия эффективности, которое являлось бы одновременным критерием эффективности экономики как подсистемы общества и критерием эффективности экономики как относительно обособленной системы зависит от возможностей однозначной формализации целей этих систем.

Как известно, цель экономики как подсистемы общества определяет основной экономический закон данной формации. Очевидно, что однозначная формализация его невозможна. Отсюда вытекает необходимость признания существования иерархии критериев эффективности.

На уровне объединений, предприятий и т.д. можно говорить только о критериях хозрасчетной эффективности, т.е. экономикой необходимо считать как относительно обособленную систему.

Применение критерия хозрасчетной эффективности означает по существу, что невозможность однозначной формализации цели экономики не препятствует нахождению самого эффективного пути реализации любой общественной цели. При этом необходимо стремиться к тому, чтобы общие и хозрасчетные критерии были

бы как можно менее противоречивы. Все-таки нельзя ставить самостоятельной целью нахождение наилучшего критерия. Нужно, чтобы критериев было бы не больше одного. Наличие множества критериев только усложнит решение задачи.

## ISEMAJANDAMISE ISEÄRASUSTEST KAUBANDUSES

E. L e p p i k

Raamatupidamise kateeder

Seoses majandusreformi süvenemisega pööratakse üha suuremat tähelepanu isemajandamise arengule kõikides rahvamajandusharudes, sealhulgas ka kaubanduses.

Isemajandamise materiaalne alus, selle olemus, majanduslik sisu ja organisatsioonilised printsiibid on ühised kõikide rahvamajandusharude - nii tööstuse, põllumajanduse kui ka kaubanduse jaoks. Ühine on ka isemajandamise eesmärk - ühiskondliku tootmise efektiivsuse ja rahva heaolu tõstmine. Kuid igal rahvamajandusharul on isemajandamisel ka teatud iseärasusi, mis tulenevad antud majandusharu osast ja kohast sotsialistlikus taastootmissüsteemis jne. Majandusharu spetsiifikast tulenevad iseärasused esinevad isemajandamisel ka kaubanduses.

Ringlussfääri koosseisu kuuluva kaubanduse majanduslik põhiülesanne seisneb selles, et võimalikult kiiresti ja ilma kadudeta toimetada lõpptarbijani tööstuses või põllumajanduses toodetud kaubad. Seoses sellega on ka töötajate töö kaubanduses teatud erinevused, võrreldes tööga tootmises. Kui tööstuse ja põllumajandustöötajate töö on seotud väärtuse ja tarbimisväärtuse tootmisega, siis kaubanduses tööga uusi tarbimisväärtusi ei looda ning töötajate töö on seal seotud ühelt poolt tootmistsükli (pakkimine, transport jm.) lõpetamisega ringlussfääris ja teiselt poolt väärtuse realiseerimisega.

Kuna kaubanduse põhifunktsiooniks on juba valmistatud toodete viimine tarbijateni, mitte aga kaupade tootmine, siis seal muutuvad eriti aktuaalseiks töö ja käibekulude

kokkuhoiu probleemid. Ühiskond on äärmiselt huvitatud sellest, et kaupade liikumine tootmisest tarbijateni toimuks võimalikult väikeste kadudega. Siinjuures tuleb nõustuda majandusteaduste doktori A. Birmaniga, kes kirjutab: "Kui kokkuhoiurežiim on vajalik materiaalse tootmise harudes, kus luuakse tarbimisväärtusi, siis on see seda enam vajalik kaubanduses, kus nende maht ja hulk kasvada ei saa."<sup>1</sup>

Esitatud iseärasusest tuleb järeldada, et kaubanduses on erilise tähtsusega selline isemajandamise printsiip nagu kontroll rubla abil, sealjuures just kontroll käibekulude kokkuhoiu üle, kuna osa käibekuludest kujutab endast otsest mahaarvamist ühiskonna rahvatulust.

Tähtsaks kaubanduse iseärasuseks, mida tuleb tingimata arvestada ka isemajandamise probleemide lahendamisel, on asjaolu, et kaubandus on vahetult seotud laiaade rahvahulkade teenindamisega. Kaubanduse ülesandeks on varustada tarbijaid normaalseks elutegevuseks vajalike tarbekaupadega ning vähendada töötajate tarbimiskulusid.

Kaubanduse selline seisund esitab kaubandustöötajatele vastavalt ka kõrgendatud nõudmisi, sest igasugused puudujäägid elanikkonna teenindamisel riivavad miljonite inimeste huvisid. Sellepärast ongi kaubandusettevõtete põhiliseks tegevussuunaks rahva nõudmiste igakülgse rahuldamise kindlustamine. Antud ülesande lahendamine nõuab aga kaubandusvõrgu laiendamist, paljudel juhtudel kaubandustöötajate arvu suurendamist, täiendavaid kulusid reklaamile, pakkematerjalidele jne.

Siit saab teha järelduse, et igasugune kokkuhoiu käibekulude osas peab toimuma optimaalsuse piirides. Mingil juhul ei tohi saavutada vahendite kokkuhoiu ja finantsolukorra parandamist elanikkonna teenindamise halvenemise arvel.

Isemajandamise puhul kaubanduses tuleb seega silmas pida, et üheaegselt kaubanduse rentaabluuse kindlustamisega peab paranema ka elanikkonna teenindamine.

Kuigi isemajandamise printsiibid kaubanduses on samasugused nagu igas teiseski majandusharus, on isemajandamise

<sup>1</sup> Финансы торговли. Под ред. А.М.Бирмана. М., 1970, стр. 13.

organiseerimine kaubanduses märksa raskem kui näiteks tööstuses.

Kuna kaubanduse põhifunktsiooniks ei ole mitte kaupade tootmine, vaid nende realiseerimine ja ringluse kindlustamine, siis sellest tulenevalt toimub ka kaubandusettevõtete ja -organisatsioonide tegevus hulga keerukamates ja vähen stabiilsetes tingimustes kui tööstusettevõtetel.

Näiteks on tööstusettevõtetel eelnevalt teada väljastatavate toodete liik, sortiment ja kogus, iga toote kvalitatiivsed parameetrid, tootmise tehnoloogia ja tooraine, millest tooteid valmistatakse, on teada tooraine ja poolfabrikaatide hankijad, hulgihinnad, samuti on toodetele reeglina garanteeritud ka turg.

Kaubandusettevõtete ja -organisatsioonide majanduslikud näitajad kujunevad aga tunduvalt ebastabiilsemates tingimustes. Näiteks ei saa kaubandusettevõtteid küllaldase töökoosuse astmega kindlaks määrata, millistele kaubaartiklitele ja mudelitele on planeeritaval perioodil kõrgendatud, millistele aga alandatud nõudmine. See on tingitud eelkõige nõudmise kiirest muutumisest ja selle kujunemise keerukusest. Suhteliselt nõrgalt on aga arenenud veel nõudmise teadusliku prognoosimise aparaat. Kõik see muudab planeerimise väga keerukaks. Siit tuleneb, et plaanist võivad oluliselt kõrvale kalduda mitte üksnes üksikute kaubagruppide müüginahud, vaid ka kaubakäibe üldmaht. Teatavasti on aga kaubakäibe maht ja struktuur lähtealuseks kõikidele teistele majandusliku tegevuse näitajatele kaubanduses ning nimetatud kõrvalekaldumised põhjustavad seega kogutulu, käibekulude, kasumi, rentabluse jt. tähtsamate isemajanduslike näitajate ebastabiilsuse.

Eelnevat arvesse võttes on kaubanduse jaoks erilise tähtsusega turu arenemise seaduspärasuste ja tendentside põhjalik tundmaõppimine ning arvestamine. Nagu rõhutas A. Kossõgin oma ettekandes NLKP XXIV kongressil, ei seis ülesanne "ainult selles, et üldkõkkuvõttes rahuldada ostjaskonna nõudmine, peamine on see, missuguseid kaupu leiab ostja kaupluses, kui rahul ta on nende mitmekesisusega ja kvaliteediga. See esitab suuremaid nõudeid tööstusele ja

kaubandusele, mis peavad operatiivselt reageerima kõigile nõudluse muutustele...<sup>2</sup>

Kuna nõudmine on pidevalt muutuv ja seda on raske pikemaks perioodiks kindlaks määrata, siis esineb raskusi põhjendatud tellimuste esitamisel tööstusele.

Kaubanduse ja tööstuse suhteid kõesoleval ajal ei saa aga kuidagi nimetada võrdõiguslike partnerite suheteks, kuna põhiline vastutus tööstuse poolt toodetud toodangu eduka realiseerimise eest lasub endiselt kaubandusel. Kaupade fonddeerimise süsteemi tingimustes kannab tööstus selle eest sageli üksnes formaalset vastutust.

Võib nõustuda majandusteaduste kandidaatide V. Melnikovi ja V. Gorelkiniga, et "kaubanduse poolt väljatöötatud ja tööstusele esitatud tellimust kaupade hankimiseks võib vaadelda üksnes kui orientiiri kogu rahvamajanduse jaoks, mida täitmise kõigus tuleb täpsustada, muuta, täiendada"<sup>3</sup>. See võimaldab lähendada kaubanduse ja tööstuse isemajandamistingimusi ja ühtlasemalt jagada nii vastutust toodangu realiseerimise eest kui ka turusuhetest tingitud kahjusid.

Seega on üheks põhiliseks iseärasuseks ja raskuseks isemajandamise organiseerimisel kaubanduses kaubandusettevõtete peamise majandusliku tegevuse näitaja - kaubakäibe kujunemise ebastabiilsus ja mitteküllaldane põhjendatus, kuid sellest sõltuvad enamasti kõik teised majanduslikud näitajad.

Isemajandamise rakendamisel kaubanduses on tööstusega võrreldes mitmeid erinevusi, mis tulenevad ettevõtete suurusest ja nende tegevuse mastaabist.

Meie kaubandus kujutab endast rahvamajandusaharu, mis koosneb enamuses väikestest territoriaalselt hajutatud ettevõtetest. Kui NSV Liidu tööstusettevõtted keskmise töötajate arvuga 101 ja rohkem moodustasid 1971. aastal

---

<sup>2</sup> NLKP XXIV kongressi materjalid. Tln., 1973, lk. 196.

<sup>3</sup> *Хозяйственный расчет в торговле*. Под ред. Д.Ф.Тимошевского. М., 1973, стр. 31.

64,8%<sup>4</sup> kõikidest tööstusettevõtetest, siis riiklikus kaubanduses tuli ühe kaupluse kohta 1969. aastal keskmiselt 4,19<sup>5</sup> töökohta. Sellistes tingimustes on isemajandamise sisseviimine kaubandusettevõttesse tunduvalt raskem ja komplitseeritum kui selle sisseviimine tööstusettevõttesse.

Kaubandusettevõtete väiksus ja territoriaalne hajutus teevad raskeks nende juhtimise; väikestes kaubandusettevõttes on ka majanduslik iseseisvus madal. Mõnevõrra on siin nõrgemalt kui tööstuses arenenud materiaalse huvitatuse printsiip, kuna on raskem tööviljakuse ja tööpanuse mõõtmine. Kaubandusettevõtete väikese töömahu ja vähese töötajate arvu tõttu ei ole võimalik viia igalüheni neist finantsplaaniga ettenähtud põhinäitajaid ning saada aruandlust nimetatud näitajate järgi. Tihti on väikesed kauplused ka madala rentaablusega. Väikeste kaubandusettevõtete kohta on küllalt raske täpselt välja tuua selliseid majandusliku tegevuse põhinäitajaid nagu realiseeritud hinnatäiend, käibekulud ja kasum. Käesoleval ajal enamuse ettevõtete kohta neid näitajaid ei selgitatagi. Seoses sellega puuduvad ka vajalikud tingimused isemajandamise põhiprintsiipide elluviimiseks.

Eeltoodust võib järeldada, et isemajandamine kaubanduse all-lülides on ettevõtete väiksuse ja territoriaalse hajutatuse tõttu tunduvalt vähem arenenud kui tööstuse all-lülides. Seega esineb kaubanduses ka vastavalt rohkem reserve isemajandamise sisseviimiseks. Siit tuleneb aga vajadus süvendada uurimistööd isemajandamissuhete süvendamiseks ja tugevdamiseks kaubanduses.

Isemajandamise iseärasused kaubanduses tulenevad ka tema fondide struktuurist. Kui tööstuses moodustavad tootmisfondidest enamuse põhifondid, siis kaubanduses on suurem osatähtsus käibevahenditel. Näiteks moodustavad põhivahendid kaubanduse kõikidest vahenditest keskmiselt 18%

---

<sup>4</sup> Народное хозяйство СССР 1922-1972 гг. Юбилейный статистический ежегодник. М., 1972, стр. 154.

<sup>5</sup> Народное хозяйство СССР в 1969 г. Статистический ежегодник. М., стр. 630.

(ilma üüritud põhivahenditeta), käibevahendid aga 82 %<sup>6</sup>.

Nimetatud asjaolu nõuab isemajandamise rakendamisel kaubanduses erilise tähelepanu pööramist käibevahendite efektiivsusele. Käibevahendite efektiivsuse tõstmine võimaldab alandada käibekulude taset, suurendada rentaablust ning lüüa seega soodsad tingimused isemajandamise arenguks.

Kõllalt suure osa (umbes 60 % kõikidest kasutatavatest põhifondidest) moodustavad riiklikus kaubanduses üüritud põhifondid.<sup>7</sup> Viimaste seas moodustavad enamuse hooned. Kaubandus maksab aga üüritud ruumide eest üüri kõige kõrgemate tariifide järgi ja seda tingimustes, kus riigis tervikuna kehtivad ühtsed amortisatsioonieraldiste normid. Ühesuguse pinna eest maksavad kaubandusettevõtted sageli mitu korda rohkem kui tööstus- ja kommunaalelukondliku teeninduse ettevõtted, samuti ületavad kaubanduse poolt makstavad üürimäärad tunduvalt ka üüritud põhivahendite amortisatsioonieraldiste suuruse.<sup>8</sup> Siit võib järeldada, et teatud osa kaubandukasumist läheb üürina põhjendamatuult teistesse rahvamajandusaharudesse. Selle tulemusena väheneb kaubanduse rentaablust ning ühtlasi on takistatud isemajanduslike suhete arenemine kaubanduses.

Antud olukorra parandamiseks tuleks üürimäärade kehtestamisel aluseks võtta ühtsed amortisatsioonieraldiste normid. Kaubanduse suhtes oleks vastuvõetav ka üüritud ruumide üleandmine kaubandusorganisatsioonide ja ettevõtete bilanssi.

Teatud iseärasused isemajandamisel kaubanduses tulevad ka kaubanduse käibevahendite struktuurist. Põhiline osa käibevahenditest on paigutatud siin kaubalis-materiaalsetesse väärtustesse. Näiteks moodustavad kaubavarud 81,2 % käibevahenditest.<sup>9</sup> Seda asjaolu tuleb tingimata arvestada isemajandamise organiseerimisel kaubanduses, ku-

<sup>6</sup> Финансы торговли ... , стр. 87.

<sup>7</sup> Финансы торговли ... , стр. 87.

<sup>8</sup> С.Х. Хабибов. Рентабельность и фонды торговли. В. сб.: Проблемы хозяйственной реформы в торговле. М., 1973, стр. 98.

<sup>9</sup> Хозяйственный расчет ...., стр. II7.

na kaubalis-materiaalsete väärtuste ja rahaliste vahendite kontsentreerumine materiaalselt vastutavate isikute ja kollektiivide lõikes tõstab esiplaanile sellised isemajandamise printsiibid nagu materiaalne vastutus ja kontroll rubla abil.

Koos kaubakäibe kasvuga on suurenenud ka kaubavarud. Seoses sellega tuleb kaubanduses püsivat tähelepanu osutada majanduslikult põhjendatud kaubavarude normatiivide välja-töötamisele ja nendest kinnipidamisele praktilises töös. See aitab kaasa käibevahendite käibekiiruse tõusule ning ühtlasi rentaabluise kasvule kaubanduses.

Kuna üle poole kaubanduse kõikidest käibevahenditest moodustatakse Riigipanga krediitide arvel, siis on kaubanduse jaoks erilise tähtsusega pangakrediidi efektiivsuse kasutamise organiseerimine ning optimaalse vahekorra tagamine käibes omakäibevahendite ja pangakrediidi vahel.

Iseärasuseks, mis raskendab isemajandamise sisseviimist kaubandusse, on viimase madal rentaabluis. NSV Liidu jaekaubanduse rentaabluise tase alanes ajavahemikus 1940-1970 ligikaudu pooleteisekordselt - 2,53 %-lt 1,80 %-le.<sup>10</sup> Rentaabluise alanemine ei ole tingitud aga kaubanduse töö halvenemisest, kuna samal ajavahemikul käibekulude tase näiteks langes 1,62 %<sup>11</sup> võrra, vaid selles etendasid otsustavat osa just välistegurid. Jaekaubanduse rentaabluise suure alanemise peamiseks põhjuseks on kaubandusliku mahahindluse taseme põhjendamatu kiire langus. Ajavahemikus 1940-1970 alanes kaubandusliku mahahindluse tase 2,35 %<sup>12</sup> võrra. 1966. ja 1967. aastal toimunud kaubandusliku mahahindluse määrade tõstmine parandas küll mõnevõrra üksikute kaupade müügi rentaablust, kuid jaekaubanduse rentaabluisele teravikuna need abinõud olulist mõju ei avaldanud. Kaubandusliku mahahindluse määrade täiustamine jäi ja jääb ka edaspidi isemajandamise tugevdamises üheks aktuaalsemaks ja teravaks probleemiks. Alates 1968. aastast on kaubandusliku ma-

<sup>10</sup> Народное хозяйство СССР в 1972 г. Статистический ежегодник. М., 1973, стр. 601.

II. Там же.

I2. Там же.

hahindluse ning käibekulude tase jaekaubanduses muutunud suhteliselt stabiilseteks. Käibekulude taseme mõnevõrra kiirem alanemistempo võrreldes kaubandusliku mahahindlusega on taganud alates 1970. aastast rentaabluse aeglase, kuid pideva tõusu. Siinjuures tuleb aga kohe rõhutada, et saavutatud rentaabluse tase - 1,88 %<sup>13</sup> 1972. aastal ei vasta veel kaugeltki tingimustele, mis on vajalikud isemajandamise edukaks arenemiseks kaubanduses.

Mitmete majandusteadlaste poolt avaldatud arvamuste kohaselt on normaalseks rentaabluse tasemeks kaubanduses 2 - 2,5 %<sup>14</sup>. Selle seisukoha reaalsust kinnitavad ka B. Uralovi poolt läbi viidud eksperthinnangute tulemused.<sup>15</sup>

Suhteliselt madala rentaabluse juures jaguneb kasum realiseerimisest käesoleval ajal ebaühtlaselt ka veel erinevate kaupade ja kaubagruppide vahel. Tunduvalt erineva rentaablusega on toidukaupade ning tööstuskaupade müük. Nii oli 1971. aastal NSVL-is toidukaupade kaubastute rentaablus 1,53 %, tööstuskaupade kaubastutel aga 2,1 %<sup>16</sup>. Paljude kaupade realiseerimine annab ettevõtetele kahjumit või nende kauplemine toimub kahjumi piiril, mis näitab, et kehtivate hinnatäiendite kehtestamisel ei ole küllaldaselt arvestatud nende põhilist elementi - üksikute kaupade müügi kulumahukust. Seda kinnitavad ilmekalt Nõukogude Kaubanduse Kaugõppeinstituudi arvestuse ja majandusliku analüüsi kateedri poolt M. Bakanovi juhendamisel läbi viidud eksperimendi andmed.<sup>17</sup> Näiteks on kartuli ja juurvilja müük neli korda kulukam kui müüa sama summa eest marjaveine, kuid

<sup>13</sup> Народное хозяйство СССР в 1972 г. ... стр. 601.

<sup>14</sup> А.К. Просянцев. Хозяйственный расчет и рентабельность в торговле. М., 1968, стр. 66; М.И. Баканов и др. Проблемы рентабельности торговли. М., 1968, стр. 165.

<sup>15</sup> Б.С. Урахов. Совершенствование хозяйственного расчета учета и экономического анализа в розничной торговле. Автореф. канд. эконом. наук. Л., 1972, стр. 4.

<sup>16</sup> Основы экономики торговли. Под ред. Пирогова П.В. и Кузнецова А.П. М., 1973, стр. 159.

<sup>17</sup> М.И. Баканов. Экономический анализ в торговле. М., 1974, стр. 261-262.

seada ei ole arvestatud kaubandusliku mahahindluse määrade kehtestamisel nendele kaupadele. Nii annab veinide realiseerimine 3,3 % käibest kasumit, kartuli ja juurvilja müük aga vastavalt 5,1 % kahjumit.<sup>18</sup>

Kahjumiga ja selle piiril realiseeritavate kaupade osatähtsus käibes on kaubanduses küllalt suur. Eriti käibee see toidukaupade kohta, kus nende osatähtsus moodustab ligikaudu 60 % käibest.<sup>19</sup> Siit tuleneb, et ka paljud kaubandusettevõtted töötavad kahjumiga või väga madala rentaabluusega.

Kõik see rikub isetasuvuse ja rentaabluuse printsiipi ning teisi isemajandamise printsiipe kaubanduses, mõjub negatiivselt kaubanduse arengule ning piirab kaubandustöötajate materiaalse stimuleerimise täustamise võimalusi.

Majandusreformi edasine läbiviimine nõuab normaalse te, võrdselt kasulike majanduslike tingimuste loomist isemajanduslikuks tegevuseks iga kaubandusorganisatsiooni ja -ettevõtte jaoks, sõltumata nende kaubaprofiilist ning asukohast.

Isemajandamise iseärasuseks kaubanduses on ka eriline rentaabluuse arvutamise meetodika. Kui tööstuses leitakse rentaabluuse kasumi suhtena põhifondide ja käibevahendite summasse, siis kaubanduses on põhiliseks rentaabluuse näitajaks bilansilise kasumi suhe kaubakäibesse. Rentaabluuse näitajal on mõningate heade omaduste juures ka tõsiseid puudusi.

Põhipuudusena tuleks meie arvates nimetada antud näitaja juures seda, et see ei väljenda kaubanduse põhifondide ja käibevahendite kasutamise efektiivsust, mis isemajandamise seisukohalt on olulise tähtsusega. Nimetatud puuduse kõrvaldamiseks võiks ka kaubanduses rentaabluuse taset arvutada analoogiliselt tööstusele kasumi suhtena põhifondide ja käibevahendite summasse. Antud rentaabluuse näitaja võimaldab meie arvates iseloomustada kaubandusliku tegevuse kõiki tähtsamaid külgi, arvestada kõiki vahendeid, mida kaubandus kasutab ning esile tulla nii põhifondide kasutamise astet kui ka käibevahendite käibekiirust. Nimetatud meetod

<sup>18</sup> М. И. Б а к а н о в. Экономический анализ в торговле. М., 1974, стр. 261-262.

<sup>19</sup> Хозяйственный расчет. ..., стр. 168.

võimaldab avastada sisemisi reserve rentaabluuse tõstmiseks ning vastab seega täielikult isemajandamise nõustele. Sellise näitaja kasutamine ei tähenda aga sugugi seda, et rentaabluuse näitaja kasumi suhtena kaubakäibesse peaks jääma tagaplaanile, Kummalgi neist on oma iseseisev tähendus, kuid koos annavad nad mitmekülgsema ja sügavama pildi kaubandusorganisatsioonide ja -ettevõtete majandusliku tegevuse efektiivsusest.

Toodud kaubanduse iseärasusi tuleb pidada silmas isemajandamise teoreetiliste ja praktiliste probleemide lahendamisel nimetatud rahvamajandusaharus.

## О ОСОБЕННОСТЯХ ХОЗЯЙСТВЕННОГО РАСЧЕТА В ТОРГОВЛЕ

Э. Л е п и ж

### Р е з ю м е

Цель осуществления хозрасчета во всех отраслях народного хозяйства одинакова — повышение эффективности общественного производства и народного благосостояния. Но каждая отрасль народного хозяйства, в том числе и торговля, имеет в организации хозрасчета особенности, которые обусловлены спецификой данной отрасли.

В статье рассматриваются особенности хозрасчета в торговле, которые определяются тем, что торговля входит в сферу обращения и что она связана с обслуживанием широких масс населения. Особенностью и трудностью в организации хозрасчета в торговле является то, что хозяйственные показатели торговли складываются в более сложных и нестабильных условиях, чем эти же показатели в промышленности. На специфику организации хозрасчета в торговле влияет и то, что торговля представляет собой отрасль народного хозяйства, которая состоит из маленьких и территориально рассеянных предприятий. Многие особенности хозрасчета определяются структурой и спецификой использования фондов торговли. При решении теоретических и практических проблем хозрасчета в торговле необходимо учитывать и следующие особенности: низкая рентабельность торговли, зависимость уровня рентабельности от торговых скидок и применяемая методика исчисления рентабельности.

## TÖÖJÕU VOOLAVUSE ANALÜÜSI METOODIKA PROBLEEMID

A. P a a b u t , M. P a r v e  
Statistika ja küberneetika kateeder

Ühiskondliku tootmise intensiivistamise, selle efektiivsuse tõstmise ja teaduslik-tehnilise progressi kiirendamise huvid nõuavad muuhulgas ka tööjõu kasutamise parandamist. Tööjõu ratsionaalse kasutamise kesksaateks küsimusteks käesoleval ajal on töötajate likvideerimine ja kaadri voolavuse vähendamine.

Voolavus tööjõuressursside liikumise eriliigina ei ole täielikult likvideeritav, kuid on ilmne, et see on võtnud ulatuse, mida ei saa pidada normaalseks. Nii vahetab Eesti NSV Tööjõu Komitee andmetel aastas kohta ainult üksi tööstuses ligi 28 tuhat inimest ehk peaaegu iga viies tööline. Selle tõttu ulatub paljudes ettevõtetes tööjõu voolavus 20-30 %-ni. Kuna aga ülemäärane tööjõu voolavus põhjustab rahvamajanduslikult ebasoovitavaid nähtusi<sup>1</sup> ühiskondliku töötajafondi vähenemise, töötajate tööviljakuse ja toodangu kvaliteedi alanemise, töötajate ümberkvalifitseerimise kulude suurenemise jms. näol, on tööjõu voolavuse vähendamine aktuaalne ülesanne.

Tööjõu voolavuse vähendamine eeldab teda tingivate tegurite tundmist ning nende vaheliste seoste arvestamist, kuna voolavusprotsessi teadlik juhtimine tähendab voolavuse tegurite juhtimist. Kõiki tööjõu voolavuse tegureid võib rühmitada nende toime ulatuse järgi rahvamajanduslikeks,

<sup>1</sup> Tööjõu voolavuse reguleerivat osa tööjõuressursside ümberjaotamisel käesolevas artiklis ei käsitleta, vaid lähutatakse seisukohast, et voolavus on ületanud piirid, kus seda saaks vaadelda ainult regulaatorina, ning muutunud majandusliku arengu piduriks.

tootmisharulisteks ja territoriaalseteks. Nende juhtimisel tuleb arvestada nii erinevate tegurirühmade iseärasusi ja rühmasiseseid seoseid üksikute tegurite vahel kui ka eri tegurirühmadesse kuuluvate tegurite võimalikke muutumisi. Järelikult on küsimus teguritevahelistest seostest tegurite eneste väljaselgitamise kõrval esmajärgulise tähtsusega. Küsimus on küllaltki komplitseeritud, sest tegurite vahel ei kehti mitte ainult otsesed, vahetud seosed, vaid ka kaudsed seosed teiste tegurite vahendusel.

Kogu rahvamajanduse ulatuses põhjustab tööjõu voolavust esmajoones tööjõuressursside suuruse ja nende rahvamajandusliku vajaduse mittevastavus, mis avaldub tööjõu defitsiidina. Seda defitsiiti vähendaks tööviljakuse tõus tootmise tehnilise taseme tõstmise, töö ja tootmise organiseerimise ning juhtimise täiustamise, tootmise mahu ja struktuuri muutmise ning tootmisharuliste tegurite rakendamise tõttu. Selle kõrval on tööjõu defitsiiti võimalik vähendada ka tööjõu planeerimise täiustamise teel, kuna väljakujunenud tööjõu defitsiit (Eesti NSV tööstuses 1973. aastal 0,7 %) on osaliselt kunstlik. Nii oli 1973. aastal Eesti NSV 86 tööstusettevõttes tööjõudu üle plaani sellises ulatuses, millega oleks saanud katta kogu kaubanduse ja ühiskondliku toitlustamise tööjõu defitsiidi. Tööjõu defitsiiti suurendab ka tööjõu kohatine ebaratsionaalne kasutamine, mis avaldub ettevõtete ebarütmilises töös, suurtes vahetusesisestest ja kogupäevastes tööseisakutes jne.

Eeltoodu põhjal võib teha küllaltki olulise järelduse käsitletud nähtuste seoste seisukohalt: tööjõu defitsiidi vähendamine võimaldab vähendada tööjõu voolavust, tööjõu voolavuse vähenemine omakorda tagab tööaja parema ärakasutamise, järelikult ka tööviljakuse tõusu ja tööjõu defitsiidi vähenemise.

Täielikku tegurite kompleksi, mis mõjutab tööjõu voolavust kui tööjõu organiseerimata individuaalsete ümberpaiknemiste summat, on võimalik välja selgitada vaid iga üksiku juhtumi analüüsi kaudu. Kuni viimase ajani on siinjuures olnud põhiliseks meetodiks töölt omal soovil lahkujate anketeerimine. Meetodi eeliseks on loetud selle läbiviimise suhtelist lihtsust ja näilist objektiivsust: kui töötaja

lahkub töölt, siis peaksid lahkumise põhjused olema temale endale kõige paremini teada, neid varjata pole tal põhjust. Tegelikult aga on antud meetodil terve rida puudusi,<sup>2</sup> mistõttu voolavuse tegurite kindlaksmääramiseks pole see üldse kõlblik. Olulisemad puudused seisnevad järgmises.

1. Lahkujate anketeerimine võimaldab vaadelda vaid protsessi lõppresultaati, selle olemus ning kujunemise seaduspärasused jäävad aga varjatuks. Analüüsi selline piiratus ei võimalda välja selgitada voolavust mõjutavaid tegureid, järelikult ei anna ka midagi voolavuse protsessi sihipäraseks ja teadlikuks mõjutamiseks.

2. Lahkujate anketeerimine asendab töötajate lahkumise tõeliste põhjuste uurimise lahkumise ajendite uurimisega, kuna lahkujad ise ei ole sageli küllaldasel määral teadlikud lahkumise kavatsuse tekkimise põhjustest ning viitavad motiividele, mis nende arvates võivad olla kaalukateks lahkumise argumentideks.

3. Eelnevast tulenevalt püüavad lahkujad enamasti esile tõsta mitmesuguseid objektiivseid tegureid, et näidata oma lahkumist n.-õ. mõjuvatel põhjustel, subjektiivseid tegureid loetakse sageli mittepõhjendatuteks.

4. Antud retrospektiivse uurimismeetodi rakendamisel jäävad kõrvale tegurid, mis määravad kaadri stabiliseerimise, sest uuritakse ettevõttest lahkujaid, mitte seal töötavaid inimesi.

Nende puuduste vältimiseks minnakse tööjõu voolavuse tegurite väljatoomisel üha enam üle töökohavahetuse otsuse vastuvõtmise protsessi uurimisele. Tegelikule voolavusele eelneb selle varjatud kujunemine potentsiaalse voolavuse näol, mis kujutab endast töötajate rahulolematuse kuhjumist ning selle alusel ettevõttest lahkumise kavatsuse tekkimist, teiste sõnadega - tootmiskollektiivi erilist seisundit, millest võib välja kujuneda tegelik tööjõu voolavus. Potentsiaalse voolavuse kindlaksmääramiseks toimub antud tootmiskollektiivis töötavate inimeste anketeerimine välja

<sup>2</sup> А.А. Русалинова, Я.И. Судит. Некоторые социально-психологические аспекты текучести кадров, вв сб. Социальная психология и социальное планирование, Л., 1973, стр. 54.

selgitamiseks nende rahulolematuse astet töö organiseerimise, materiaalse ja moraalise stimuleerimise, töö- ja olme tingimuste, psühholoogilise mikrokliima jt. tingimustega, mis võivad muutuda voolavuse teguriteks. Rahulolematuse määra selgitamiseks kasutatakse mitmeastmelise skaalaga ankeete, millega on võimalik kindlaks teha mitte ainult rahulolu jaotust, vaid ka keskmist rahulolu üksikute teguritega.

Ankeetküsitlusega saadud andmed töödeldakse ning analüüsitakse korrelatsioon- ja regressioonanalüüsi meetoditega. Koostatud paariakorrelatsiooni maatriksit uuritakse korrelatsioonigraafide meetodil. Mõnede kõige enam huvipakkuvate resultaatanhõtuste (mis kogu analüüsi resultaatanhõtuste - tööjõu voolavuse - seisukohalt on faktoranhõtused) analüüsi süvendatakse nn. kahendpuu meetodil.

Artikli autorite poolt on kirjeldatud meetodika abil läbi viidud tööjõu voolavuse analüüs Trikotaäritootmiskoonduises "Marat". Korrelatsioonigraafide abil määrati kindlaks seosed voolavuse tegurite vahel, seoste tugevus ja tegurite rühmad. Lähtudes seoste tugevusest ning nende loogilisest ühtekuuluvusest, osutus otstarbekaks välja tuua 5 tegurite rühma:

- 1) töö organiseerimise ja intensiivsusega seotud tegurid;
- 2) töötingimused;
- 3) puhkus, teenindamine ja olme;
- 4) palk, materiaalne ja moraalne stimuleerimine;
- 5) suhted tootmiskollektiivis ja vahakord administratsiooniga.

Igas rühmas on 10-20 üksikut tegurit. Kogu tootmiskoonduise ulatuses põhjustasid kõige enam rahulolematust järgmised tegurid (sulgudes rahulolematuse protsent):

- 1) sagedane ületunnitöö (69,6);
- 2) ebarütmiline töö (58,6);
- 3) tolmune tööruum (57,1);
- 4) tuuletõmbus töökohas (57,0);
- 5) töökoha temperatuur (54,5);
- 6) müra töökohas (46,1);
- 7) kiire tempo (45,5) jne.

Üldisest rahulolematuse tegurite pingereast on suuri

kõikumisi tsehhide lõikes. Analoogsi käigus selgitati tsehhide keskmiste rahulolu astmete kaudu välja need tsehhid, kus ühe või teise teguri osa on kõige suurem.

Tööjõu voolavuse vähendamise abinõude väljatöötamisel lähtuti mitte ainult nendest teguritest, millega rahulolematuus on kõige suurem, vaid võeti arvesse ka võimalust mõjutada rahulolematust teiste, nendega lähedases korrelatsioonis olevate teguritega.

## НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ АНАЛИЗА ТЕКУЧЕСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

А. П а а б у т, М. П а р в е

### Р е з ю м е

Интересы интенсификации общественного производства, повышение научно-технического прогресса требуют и улучшения использования рабочей силы. Центральными проблемами рационального использования рабочей силы в настоящее время являются ликвидация потерь рабочего времени и сокращение текучести кадров.

Сокращение текучести предполагает изучение факторов, влияющих на её, и выявление взаимосвязей между ними, так как сознательное управление процессом текучести — это управление факторами текучести. При этом необходимо учесть как специфику отдельных групп факторов, взаимосвязей между ними в пределах групп, так и возможные изменения факторов, относящихся к разным группам.

В масштабе всего народного хозяйства текучесть рабочей силы вызвана в первую очередь несоответствием между величиной трудовых ресурсов и их народнохозяйственной потребностью, выражающейся дефицитом рабочей силы.

Определение всего комплекса факторов текучести рабочей силы и связей между ними необходимо при разработке мероприятий стабилизации рабочих кадров и сознательном влиянии на текучесть рабочей силы. Анализ действительной текучести не столько показывает комплекс факторов, вызвавших текучесть, сколько выявляет индивидуальные мотивы и повод ухода. Следовательно, весь анализ необходимо направить в первую очередь на потенциальную текучесть рабочей силы, проявляющуюся через неудовлетворенность работающих.

Выявление неудовлетворенности работающих производится анкетными опросами. В анкете с целью выявления степени удов-

летворенности разработана шкала, позволяющая выявить оценку (удовлетворенность) работающих по отношению к отдельным факторам. Полученные данные обрабатываются методами корреляционного и регрессионного анализа. Составленная матрица парной корреляции изучается методом корреляционных графов, при некоторых более существенных результатных явлениях анализ углубляется методом двичного дерева.

Сравнение степеней удовлетворенности отдельными факторами по цехам дает возможность выявить цеха, в которых влияние данного фактора наибольшее. С помощью корреляционных графов определяются связи между факторами, влияющие на текучесть рабочей силы, и образуются группы факторов.

Авторами статьи проведено исследование текучести рабочей силы на ТПО "Марат" по вышеизложенной методике и разработаны соответствующие мероприятия по стабилизации рабочих кадров.

## ERINEVA SUURUSEGA KAUPLUSTE MAJANDUSLIKUST EFEKTIIVSUSEST

P. V i i r e s

Rahvamajandusharude ökonoomika kateeder

Elanikkonna kaubandusliku teenindamise kvaliteet sõltub suurel määral jaekaubandusvõrgu seisukorrast, mille hindamisel on enam levinud võrdlusmeetodi kasutamine nii ajalises kui ka ruumilises vormis. Ajalise võrdlemise objektideks on tavakohaselt olnud jaekaubakäibe ja jaekaubandusvõrgu kasvutempod teatud perioodidest. Andmed näitavad, et pikema perioodi kohta arvestatuna (1955-1970) on jaekaubandusvõrgu käive vabariigis kasvanud 1,8 korda kiiremini kui jaekaubandusvõrk. Viimastel aastatel (1970-1973) on iseloomlikuks arengujooneks jaekaubakäibe ja jaekaubandusvõrgu kasvutempode võrdsustumine (ligikaudu 111 %). See näitab, et on suudetud likvideerida jaekaubandusvõrgu kvantitatiivse mahajäämuse edasine suurenemine.

Ruumilise võrdlusmeetodi kasutamine aga tõendab, et elanikkonna kindlustatus jaekaubandusvõrguga moodustab vabariigis 75-80 % teadlaste poolt soovitatud optimaalsetest normatiividest. See mahajäämus pärineb põhiliselt sõjajärgsetest viisaastakutest, kuid tuleb lähemal ajal elanikkonna kaubandusliku teenindamise parandamiseks kaotada. Seoses sellega on viimastel aastatel kõrvuti jaekaubandusvõrgu üldise mahu suurendamisega olulist tähelepanu pööratud kvalitatiiivsetele arengusuundadele, mille hulgast tähtsamad on:

- 1) ratsionaalsema jaekaubandusvõrgu struktuuri kujundamine majanduslikult efektiivsema suurusjärguga ettevõtete osatähtsuse suurendamise teel;
- 2) progressiivse kaubandusliku tehnoloogia juurutamine jaekaubandusettevõtetes.

Informatsiooni ja kaubandusvõrgu struktuurist ning erinevat suurusjärku kaubandusettevõtete majanduslikust efektiivsusest annavad perioodiliselt läbiviidavad kaupluste rühmitused kvartalikäibe ja müügi pinna suuruse järgi.<sup>1</sup> Nendest nähtub, et 1968. aastaga võrreldes paranes 1974. aastaks oluliselt ja kaubandusvõrgu struktuur nii Eesti NSV riiklikus kui kooperatiivses kaubanduses. Selle iseloomustamiseks on käesolevas uurimuses kauplused tinglikult jagatud 1973. a. IV kvartali käibe suuruse järgi kolme suurusrühma (tabel 1). Läbiviidud analüüs näitas, et riiklikes

T a b e l 1

Kaupluste tinglikud suurusrühmad

1973. a. IV kvartali käibe tuh. rbl.	Suurusrühma nimetus
kuni 50,0	väike kauplus
50,1 - 200,0	keskmine kauplus
üle 200,0	suur kauplus

kaubandusorganisatsioonides langes väikeste kaupluste osatähtsus 37,1 %-lt (1968. aasta 1. jaanuaril) 1974. aasta 1. jaanuariks 26,3 %-le. Tarbijate kooperatsiooni süsteemis oli väikekaupluste osatähtsus 1968. aastal eriti suur - 69,1 % kaupluste üldarvust. Käesolevaks ajaks on vähenenud väikeste kaupluste osatähtsus 51,5 %-le. Riiklikus kaubanduses katab väikekaupluste vähenemist positiivse nähtena suurte kaupluste osatähtsuse kasv - endise 21,2 % asemel 30,0 %. Kooperatiivses süsteemis on väikekaupluste vähenemise kõrval suurenenud keskmiste kaupluste osatähtsus - 27,4 %-lt 41,6 %-le.

Analüüs näitab, et suuremad kauplused on majandusli-

<sup>1</sup> Viimased sellised rühmitused koostati põhiliste riiklike kaubandusorganisatsioonide ning tarbijate kooperatsiooni ja kaubandusettevõtete kohta 1968. ja 1974. aasta 1. jaanuariks. Seega kujuneb analüüsitavaks perioodiks, mille jooksul on toimunud olulised muudatused ja kaubandusvõrgu struktuuris, 6 aastat.

kult efektiivsemad, sest nende kaubanduslikku pinda saab intensiivsemalt kasutada. Väikekauplustega võrreldes esineb tunduvat elavtöö kokkuvõidu, sest spetsialiseerumine, progressiivsed müügivormid ja töö parem organiseerimine tõstavad kaubandustöötajate tööjõudlust. Kui põhiliste riiklike kaubandusorganisatsioonide kauplustes oli käive kaubandusliku pinna ühele ruutmeetrile 1973. a. IV kvartalis 2,290 tuh. rbl., siis kaupluste suurusrühmade lõikes olid ruutmeetri käive erinevused suured (tabel 2). Väikestes kauplustes müüdi kaubandusliku pinna ühe ruutmeetri kohta

T a b e l 2

NSV põhiliste riiklike kaubandusorganisatsioonide kaupluste majanduslik efektiivsus

Kaupluse suurusrühm	1973. aasta IV kv. käive tuh. rbl.		Kaubavarud päevades	Töötasufond % -des käibest
	kaubandusliku pinna ühele m <sup>2</sup> -le	ühele töötajale		
Väikekauplused	0,79	8,46	46	3,3
Keskised kauplused	1,69	13,24	38	2,1
Suured kauplused	2,84	19,70	32	1,5
Keskmine	2,29	17,0	34	1,7

rahalises väljenduses 3,6 korda vähem kui suurtes kauplustes. Tööjõudluse erinevused on mõnevõrra väiksemad - suuremates kauplustes on käive ühe töötaja kohta 2,3 korda kõrgem kui väikestes kauplustes. Keskmistest andmetest nähtub, et nende taset mõjutavad oluliselt suured kauplused oma käibe ja müügipinna valdava osatähtsuse tõttu. Kui riiklikes kaubandusorganisatsioonides moodustasid suured kauplused üldarvust 30 %, kuulus neile samal ajal 59,1 % kaubanduslikust pinnast. Üldisest käibest aga andsid suured kauplused 73,5 %. Kuna jaekaubanduses moodustab töötasu ligi poole käibekuludest, võib kaupluse suurenemisega kaasneva töötasufondi alanemise tendentsi ekstrapoleerida käibekuludele tervikuna. Seda kinnitab ka kaubavarude analüüs. Kaupade kiirem ringlemine ja suhteliselt väiksemad laosei-

su suuremates kauplustes annavad tunnistust kaupade silli-  
tamise kulude, kaubakadude, krediitkulude madalamast tase-  
mest suurtes kauplustes.

Analüüsidest sõltuvust kvartalikäibega määratud kaupu-  
se suuruse ja majanduslike näitajate vahel, võib empiriili-  
selt formuleerida selle küllaltki range lineaarse iseloomu  
kõikide vaadeldud näitajate osas.

Teiseks kaupluse suurust iseloomustavaks näitajaks on  
kaubanduslik pind ruutmeetrites. See suuruse parameeter on  
teatud mõttes tunnetuslikult suurema väärtusega, kuna annab  
konkreetse kujutluse uuritavast kaupluse tüübist. Uurijate  
käsutuses ongi EHSV põhiliste kaubandussüsteemide kaupluste  
rühmitused kaubandusliku pinna suuruse järgi 1974. aasta  
1. jaanuari seisuga. Kui selle suurust määrava tunnuse jär-  
gi lugeda väikekauplusteks kuni 50 ruutmeetrisel kaubandus-  
liku pinnaga kauplused, moodustasid need 1974. aasta algul  
riiklike kaupluste üldarvust 43,1 %. Kuid neile kuulus vaid  
13,8 % kaubanduslikust pinnast ning nad andsid 14 % käi-  
best. ETKVL-1 süsteemi jaevõrgus oli kuni 50 ruutmeetrisel  
kaubandusliku pinnaga kauplusi 1974. aasta algul 51,9 %,  
neile kuulus 24,5 % käibest. Huvitav on märkida, et kauban-  
dusliku pinnaga määratud kaupluse suuruse ning tööjõudluse  
ja pinna kasutamise näitajate vahel on väiksema rangusega  
sõltuvus kui eespool vaadeldud käibe tunnuse puhul. Hälbed  
trendist on eriti riiklike kaubandusorganisatsioonide kaup-  
luste üksikutes suurusjärgudes silmatorkavad. See on ühelt  
poolt põhjustatud käibe struktuuri erinevusest, sest riik-  
lik jaekaubandusvõrk on tunduvalt suurema spetsialiseeri-  
misastmega. Nii riiklike kui ka kooperatiivsete kaubandus-  
organisatsioonide väikekauplused tegutsevad ilmselt kuni  
käsoleva ajani ülekoormatult. Riiklikus kaubanduses on  
väikekauplustes käive kaubandusliku pinna ühe ruutmetri  
kohta veidi kõrgem keskmisest kogu võrgu kohta, kooperatiiv-  
ses kaubanduses täpselt keskmise näitaja tasemel.

Tööjõudluse ja kaubandusliku pinna kasutamise analüüs  
erinevat suurusjärku kauplustes lubab järeldada, et töö-  
jõudluse kujunemine allub enam seaduspärasustele. Üldten-  
dentsina hakkab tööjõudlus suurenema alates teisest suurus-  
järgust (sel juhul on baasiks esimene suurusjärg). Mõnin-

gane kaupluse suurenemine aga ei too veel kaasa kaubandusliku pinna intensiivsemat kasutamist. Nii algab käibe juurdekasv pinnafhiku kohta kooperatiivsetes kauplustes, mille kaubanduslik pind ületab 150 m<sup>2</sup>. Riiklikus kaubanduses on paremad tööjõudluse ja kaubandusliku pinna näitajad väiksemate suurusjärgude hulgest kauplustes kaubandusliku pinnaga 101-160 m<sup>2</sup>. Keskmistest rühmadest kasutatakse kaubanduslikku pinda intensiivselt 401-600 m<sup>2</sup> kaubandusliku pinnaga kauplustes. Viimastes on aga tõenäoliselt tööjõu suhteline üleküllus, kuna tööjõudlus on neis kauplustes keskmisest madalam.

Kokkuvõttes võib öelda, et jaekaubandusvõrgu struktuuri üldine ratsionaliseerimine on tõstnud vabariigi jaekaubandusvõrgu efektiivsust, kuid leidub veel reserve majandusliku tegevuse intensiivistamiseks.

## ОБ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ МАГАЗИНОВ РАЗНЫХ ТИПОРАЗМЕРОВ

П. В и й р е с

### Р е з ю м е

Необходимость повышения эффективности розничной торговой сети требует наряду с увеличением торговой площади, одновременно качественного развития. Основными путями качественного развития розничной торговой сети являются:

1) совершенствование розничной торговой сети способом увеличения удельного веса магазинов более оптимальных типов-размеров,

2) внедрение прогрессивной торговой технологии.

В ходе анализа все магазины сгруппированы в маленькие, средние и большие. На начало 1974 года удельный вес маленьких магазинов в розничной сети государственных торгующих организаций уменьшился против 1968 г. на 10,8%, а доля больших магазинов увеличилась на 9,8%. В больших магазинах товарооборот на один кв. м торговой площади в 3,6 раз выше, чем в маленьких магазинах. Выработка на одного работника в больших магазинах превышает 2,3 раза соответствующий показатель в маленьких магазинах. Уровень товарных запасов и фонды заработной платы в больших магазинах значительно ниже.

## KAUPLUSTE ISEMÄJANDAMINE JA SELLE INFORMATSIOONILINE BAAS KOOPERATIIVKAUBANDUSES

V. J ä r v e  
Raamatupidamise kateeder

Majandusreform kooperatiivkaubanduses tähendas uue planeerimise ja materiaalse stimuleerimise korra rakendamist. Muutusi kooperatiivide majanduslikud sidemed, laienesid nende õigused, suurenes materiaalne vastutus ja huvitatus. Administreerimine juhtimises asendati majanduslike hoobade - hinna, kasumi, krediidi, preemia jne. mõjule tuginevate majanduslike juhtimismeetoditega.

Kuid majandusreformi sisu ei ammendu varem kehtinud planeerimise ja stimuleerimise korra muutisega. Need on reformi abinõud; selle eesmärk, peasuund aga seisneb kooperatiivide kollektiivides immanentse püüde loomises nende majandusliku aktiivsuse ja initsiatiivi tugevdamiseks, kaubandustegevuse efektiivsuse tõstmiseks. See on pidevalt arenev ning majandusreformi teooria ja praktika edasist täiustamist nõudev dialektiline protsess, mille kohta on öeldud NLKP XXIV kongressi materjalides: "Majandusreform ei ole ühekordne akt. See on majanduse juhtimise täiustamise protsess... Lähtudes talletatud kogemustest tuleb teha kokkuvõtteid reformi läbitud etapist ja töötada välja ettepanekud tema edasiseks arendamiseks."<sup>1</sup>

Majandusreformi lõppeesmärgi saavutamise vahendiks on isemajandamine. Tema mehhanismi täiustamine ja edasiarendamine on seega objektiivselt vajalik, kärgiselt aktuaalne

<sup>1</sup> А.Н. К о с ы г и н. Директивы XXIV съезда КПСС по пятилетнему плану народного хозяйства СССР на 1971-1975 годы. Материалы XXIV съезда КПСС. М., Политиздат, 1974, стр. 167.

probleem. Tingitud on see asjaolu, et vaatamata majandusreformi viljastavale toimele esineb käesoleva ajani mõningaid kooperatiivide majandusliku aktiivsuse ja initsiatiivi tugevdamist, kaubandustegevuse efektiivsuse tõstmist takistavaid tegureid. Näitaks ei ole plaaninäitajad alati majanduslikult küllaldaselt põhjendatud: need töötatakse välja lihtsate arvutustehniliste võtetega, operatiivne pole töö organiseerimine ja juhtimine, neid iseloomustab intuiitivsus, nõrk on kaubandustegevuse kontroll, vähene töötajate materiaalne huvitatus ja kaupluste isemajandavate suhete juurutamine.

Kooperatiivide struktuurseid koostisosi, - kaupluste põhimassi - iseloomustab territoriaalsest laialipaisatusest ja väikesest tegevuse mahust tulenev majanduslik iseseisvusetus. Neile kinnitatakse kaks kvantitatiivset plaaninäitajat - jaekäibe plaan ja kaubavarude normatiiv, millele lõikes on viidud kauplusteni ka planeerimine, arvestus ja analüüs. Töö kõigi kvaliteedinäitajate planeerimine, arvestus ja analüüs toimub kooperatiivi kui terviku kohta tsentraliseeritud raamatupidamises.

Mõnede majandusteadlaste arvamus, et niisugused kauplused on sisemiselt isemajandavad, on sügavalt eaklik järgmistel põhjustel:

- kõigi isemajandamise vormide, sealhulgas ka sisemise isemajandamise tunnuste määramisel tuleb lähtuda isemajandamise olemusest, mida kõigepealt iseloomustab leninlik rentaabluuse idee;

- kaubandusorganisatsiooni kui terviku (kooperatiiv) ja tema struktuursete koostisosade (kauplused) isemajandamise vahel peab olema midagi ühist, sest finants-majandusliku tegevuse tulemused avalduvad kooperatsiooni kõigis lüli- lides ja nende struktuursetes koostisosades ühtedes ja samades näitajates.

Kaupluste plaanilise ja tegeliku käibe ning normatiivsete ja tegelike kaubavarude arvestus ja kõrvutamine ei iselõomusta nende töö kvaliteeti, ei vasta isemajandamise olemusele. Taolised kauplused kui laialdase tarbijaskonnaga vahetult kontaktis olevad tegeliku kaubandusprotsessi teostumise kohad ei tea oma töö efektiivsust, selgitamata jääb

neist igaühe panus kooperatiivi kui terviku kasumi ja rentaabluse kujundamisse ning nad on sellepärast mitteisemajandavad.

Seisuga 1. jaanuar 1974. a. oli Eesti Tarbijate Kooperatiivide Vabariiklikus Liidus taolisi kauplusi 1752 (s.o. kõik kauplused, välja arvatud 3 täielikult isemajandavat universaalkauplust) ja muid kaubandusettevõtteid 218.

Kooperatiivkaubanduses on sisemise isemajandamise probleem seega lahendamata, mis tähendab majandusreformiga loodud võimaluste kasutamata jätmist isemajandavate suhete süvendamiseks kaubanduses, viimase rentaabluse tõstmiseks, reformi peasunna lõplikuks ellurakendamiseks.

Sisemise isemajandamise organiseerimisel tuleb järelikult juhinduda isemajandamise olemusest kooperatiivis kui tervikus, kuid teistes vormides: kord kujul, mis on sarnane põhilülilis (kooperatiivis) kasutatavaga, kord rea plaaniliste ja tegelike näitajate kõrvutamise teel. Lähitudes eeltoodust, isemajandamise erisustest kaubanduses, kaupluste käibe mahust jt. teguritest, tuleb sisemisel isemajandamisel olevatele kauplustele kinnitada kvaliteedilised näitajad (realiseeritud hinnalisandi, käibekulude ja rentaabluse tasemed) või laiem ring kvantiteedilisi näitajaid, milledest otseselt sõltuvad kaupluste töö kvaliteedilised näitajad (käibe maht, kogutulu, käibekulud või ainult kulukirjed, mille suurus sõltub antud kaupluse tööst jt.).

Kaupluste viimine sisemisele isemajandamisele, tähendades isemajandamise mehhanismi tugevdamist, kooperatiivide ja nende kaupluste töö organiseerimise ja juhtimise parandamist, on lahutamatult seotud kaubandus-majandusliku informatsioonisüsteemi kui juhtimise informatsioonilise aluse täiustamisega.

Kajastades materiaalse väärtuste tootmise, jaotamise ja realiseerimise ühiskondliku protsessi majanduslikke suhteid, on kaubandus-majanduslik informatsioon üheks tähtsaks informatsiooniliigiks. See sisaldab kaubandustegevuse juhtimiseks oluliselt vajalikke andmeid, mis peegeldavad objektiivselt ja tõepäraselt kaupade tootmisest tarbijateni toimetamise protsessi toimimise tingimusi, seda mõjutavaid tegureid ja tulemusi. Selles protsessis tekivad informat-

siooni võib sellepärast grupeerida kaubandusliku tegevuse, käibekulude, töö ja töötasu, materiaal-tehnillise baasi, fi-nants- ja krediitlaseks informatsiooniks. Taolise infor-matsioonita kaubanduses toimivate protsesside, nende üksikute külgede ja faktide kohta, mida kõige täielikumalt ja täpärasemalt sisaldab arvestus (eriti aga raamatupidamine), ei ole kaasaegse keeruka, paljusid organisatsioone ja ettevõtteid ühendava kaubanduse normaalne funktsioneerimine mõeldav.

Kaupluste sisemise isemajandamise tingimustes on aga niisugust üksikasjalikku, täpärast ja õigeaegset informatsiooni tähtsate kaubandustegevuse näitajate (käibe struktuur, kogutulu, käibekulud jne.) kohta vaja mitte ainult kooperatiivi kui terviku, vaid kõigi isemajandavate üksuste lõikes nende töötulemuste selgitamiseks. Seega suureneb tunduvalt kogutava informatsiooni ning koos sellega arvutus-arvestustööde maht. Sisemise isemajandamise juurutamise nõudest tuleneb seega kehtiva kaubandus-majandusliku informatsiooni süsteemi, eriti aga arvestusliku informatsiooni täiustamise objektiivne vajadus.

Taolise järevalt suureneva informatsiooni kogumine ja töötlemine käsitsimeetoditega ja väikese võimsusega tehniliste vahendite abil on äärmiselt raskendatud või isegi võimatu, ning seotud arvealatöötajate arvu suurenemisega. See arv aga ei tohi suureneda, vaid peab jääma samale tasemele või vähenema. Võimalik on see üksnes informatsiooni kogumise, edasiandmise ja töötlemise protsesside ulatusliku mehhaniseerimisega ja automatiseerimisega, mis loob eeldused senisest tunduvalt üksikasjalikumale, täpärasemale ja õigeaegsele informatsiooni saamiseks sisemisele isemajandamisele viidud kaupluste lõikes. Seega on tarbijate kooperatiivis isemajandamise mehhanismi täiustamise, juhtimise kvaliteedi tõstmise, selles intuiitiivsuse miinimumini viimise teiseks tähtsaks eelduseks varustatus kaasaegsete, kiiresti töötavate informatsiooni kogumise, edasiandmise ja töötlemise tehniliste vahenditega ning nende kasutamise efektiivsus.

Kaubandus-majandusliku informatsiooni mehhaniseeritud ja automatiseeritud töötlemise probleemide lahendamisel,

selleks tehniliste vahendite valimisel tuleb pidada silmas spetsiifilisi iseärasusi, milleks on:

- suuremahulise informatsiooni töötlemine kindlatel ajavahemikel sõltuvalt selle funktsioonidest;

- Ühest allikast saabuva lähteinformatsiooni mitmekordne kasutamine ning sellest tulenevalt mitmekordne grupeerimine ja töötlemine;

- informatsiooni esinemine tähelis-numbrilisel kujul;

- valdava osa informatsiooni regulaarne töötlemine ja pikaajaline säilitamine.

Kaubandus-majandusliku informatsioonisüsteemi täiustamine, arvestuse ulatuslik mehhaniseerimine ja automatiseerimine loovad soodsad tingimused kooperatiivide ja nende struktuursete koostisosade - kaupluste - kvaliteetsemaks juhtimiseks, kaubandustegevuse funktsioonide paremaks täitmiseks, efektiivsuse tõstmiseks, isemajandamise mehhanismi täiustamiseks ja koos sellega majandusreformi lõppeesmärgi saavutamiseks.

## ХОЗЯЙСТВЕННЫЙ РАСЧЕТ МАГАЗИНОВ И ЕГО ИНФОРМАЦИОННАЯ БАЗА В КООПЕРАТИВНОЙ ТОРГОВЛЕ

В. Я р в е

### Р е з ю м е

В потребительской кооперации проведена экономическая реформа. Для дальнейшего повышения эффективности хозяйственной деятельности и усиления активности потребобществ необходимо совершенствовать их хозрасчетный механизм.

В Эстонском Респотребсоюзе все магазины (за исключением 3 универмагов) являются нехозрасчетными. Для определения признаков их хозрасчетности надо исходить от сущности хозрасчета, от их рентабельности.

Перевод магазинов на хозрасчет сопровождается резким увеличением объема информации для выяснения результатов их работы.

Рассмотренные в статье вопросы внедрения в магазинах внутреннего хозрасчета, механизации и автоматизации сбора и обработки экономической информации направлены на укрепление хозрасчета как основного средства достижения цели экономической реформы.

## KALTSIUMI JA FOSFORI MÄÄRAMISEST JUUSTUDES

A. K o n s i n

TRÜ kaubatundmise ja kaubanduse organiseerimise  
kateeder

### Sissejuhatus

Piimal ja piimasaadustel on keakne koht inimese toiduratsioonis. Üheks hinnatumaks piimaproduktiks on juust nii toiteväärtuse kui ka heade maitseomaduste ja kauaaegse säilivuse tõttu.

Juustus on kontsentreerunud piima põhilised koostisosad. Ta sisaldab kergesti omastatavaid ja täisväärtuslikke valke (15-30 %), rasvu (25-32 %), vitamiine (A,B,D) ja mineraalaineid /13/.

Mineraalainetest sisaldab juust kõige rikkalikumalt kaltsiumi ja fosfori sooli. Kaltsiumi ja fosfori tähtsust inimorganismile iseloomustab juba üksnes see fakt, et kaltsiumfosfaat moodustab luukoe tuhaast 85 %. Kaltsiumi- ja fosforiühendeid leidub lihaskoes ning veres. Kaltsiumi vajab organism ka südame ja lihaste normaalse talitluse tagamiseks. Fosforiühendeid leidub võrdlemisi palju veel rakkudes, kaasa arvatud ka närvikoe rakud, ja koevedelikes. Mõningad lahustunud fosforiühendid - naatrium- ja kaaliumfosfaadid - aitavad puhverlahustena säilitada vere ja koevedelike reaktsiooni konstantsena. Fosforiühendid võtavad osa ka lihaste kontraktsiooni kemismis ja osalevad paljudes biokeemilistes protsessides, nagu süsivesikute, rasvade ning valkude ainevahetus.

Täiskasvanud inimese kaltsiumitarvet hinnatakse 0,8 grammile ja fosforitarvet 1,6 grammile päevas. Lastel, sölt-

tavaltselt, on füsioloogiliseks normiks 1,0 - 1,5 g kaltsiumi ja 1,5 - 2,5 g fosforit päevas /5/.

Kaltsiumi sooladel on oluline koht juustude valmistamisprotsessis. Mainitud soolad, mõjustades piima kalgendumist laapfermendi toimel, soodustavad tihedama kalgendi teket ja vadata kiiremat eraldumist.

Juustu kaltsiumisisaldus on üheks juustu konsistentsi ja kvaliteeti mõjustavaks teguriks ning sõltub peale lähtepiima kaltsiumisisalduse veel käärimisprotsessi arengust ja kalgendumise kestusest. Laapfermendiga kalgendamisel muundub piima kaseiinkompleksi kaltsiumi ja fosforiga seotud lahustumatuks parakaseiiniks. Piimhappelise käärimisprotsessi kulgemisel suureneb vesinikioonide kontsentratsioon, põhjustades kompleksi lahustumist ning kaltsiumi lahustumist seda suuremal määral, mida kauem toimub kalgendumine /2/.

Juustu kaltsiumi- ja fosforisisaldust, sõltuvalt piimhappelise käärimisprotsessi arengust, iseloomustavad andmed tabelis 1 /2/.

T a b e l 1

Juustu kaltsiumi- ja fosforisisaldus  
piimhappelises käärimisprotsessis

Piimhappelise käärimisprotsessi areng	Maksimaalne pH	Juustus %-des	
		kaltsiumi	fosforit
Mõõdukas	5,10	0,70	0,495
Tugev	4,59	0,16	0,266

Kuigi juustu kaltsiumisisaldus on otseselt seotud juustu kvaliteediga ja sõltub nii lähtepiima koostisest kui ka tehnoloogilisest režiimist, ei määrata seda näitajat juustutööstuses. Põhjuseks on kaltsiumi määramise klassikaliste meetodite suur ajakulu.

Käesolevas töös huvituti kaltsiumisisalduse määramise võimalusest juustus kompleksomeetrilisel meetodil. Kirjanduse andmeil on kasutatud kompleksomeetrilist tiitrimist kaltsiumi määramiseks piimaproduktides pärast fosforiooni eemaldamist kationiidi abil /6, 14 jt./.

Lihtsat ja kiiret kompleksomeetrilist kaltsiumi määramist aeglustab aga tunduvalt fosfaatiooni eemaldamine. Piimas leiduva kaltsiumi kompleksomeetriliseks määramiseks on rea autorite poolt soovitatud meetodeid ka fosfaatiooni juuresolekul. Neist on antud ülevaade varasemas töös /3/. Pälvis tähelepanu A.J. Dudenkovi /8/ poolt piima kaltsiumisisalduse määramiseks esitatud meetodika, mille rakendamise võimalust uuriti antud töös juustu kaltsiumisisalduse määramiseks fosfaatiooni juuresolekul.

### Metoodika

A.J. Dudenkovi poolt 1960. a. esitatud kaltsiumi kompleksomeetrilise määramise meetodikat kohandati kaltsiumi määramiseks juustudes. Analüüsitavad juustuproovid tuhastati eelnevalt. Kuivtuhastamisel saadud tuhk lahustati soolhappes ja viidi kindla ruumalani. Osa tuhastatud proovi lahust lahjendati bidestilleeritud veega, leelistati naatriumhüdrosiidiga ja lisati liias triloon B-lahust. Indikaatorina kasutati mureksiidi ja naatriumkloriidi segu. Saadud violetse värvusega lahusele lisati kaltsiumkloriidi lahust püsiva roosaka värvuse ilmumiseni. Seejärel tilgiti triloon B-lahusega, kuni tekkis märgatava sinise varjundiga violetne lahus. Määramiseks kulunud triloon B-lahuse ruumala kaudu arvutati kaltsiumisisaldus.

Fosfor määrati pärast juustuproovide kuivtuhastamist alla 500° C temperatuuril vältimaks fosforühendite kadu kuumutamisel. Määramine toimus kolorimeetrilisel meetodil /10/. Reaktsioonil tekkinud sinise lahuse optiline tihedus mõõdeti fotoelektrikolorimeetriga ФЭКН-57. Kasutati punast valgusfiltrit ja küvette, mille läbimõõt 50 mm.

Juustu kuivainesisaldus määrati arbitraazimeetodil /7/.

## Analüüsi tulemused

Kaltsiumi kompleksomeetrilisel määramisel A.J. Dudenkovi meetoodika järgi ilmesid mõningad raskused ekvivalentuspunkti fikseerimisel, kuna värvuse üleminek roosalt sinakasvioletseks ei olnud terav. Suurendades triloon B-lahuse liiga ja vähendades kaltsiumkloriidi lahuse lisamise kiirust, õnnestus värvuse üleminekut muuta teravaks ekvivalentuspunktis.

Tuhastatud proovide leelistamisel võis täheldada nõrga hägu tekkimist, mis viitab kaltsiumfosfaadi moodustumisele. Viimane lahustub aga triloon B-lahuse liias, kuna kaltsiumioonid seotakse püsivasse kompleksühendisse. Kasutades analüüsil tugevasti lahjendatud uuritava aine lahust, triloon B liiga ja tagasitiitrimist, on võimalik vältida fosfaatiooni segavat mõju.

Juustu kaltsiumisisalduse määramiseks kohandatud kompleksomeetrilist meetodit võrreldi permanganomeetrilise meetodiga. Katsed teostati kahes seerias, kummaiki erineva juustu 10 tuhastatud paralleelproovi. Ühe katseseeria kompleksomeetrilisel ja permanganomeetrilisel tiitrimisel saadud kaltsiumisisalduste andmed töödeldi variatsioonstatistilisel meetodil. Tulemused on esitatud tabelis 2.

T a b e l 2

Erinevatel meetoditel saadud  
kaltsiumisisalduste võrdlus

Analüüsimeetod	Analüüsida arv	$\bar{x} \pm s_{\bar{x}}$	s	v %
Kompleksomeetriline	10	$901 \pm 1,5$	4,7	0,52
Permanganomeetriline	10	$898 \pm 0,7$	2,1	0,23

Tabeli 2 andmetest nähtub, et kompleksomeetriliselt määratud kaltsiumisisalduste keskmine ruuthälve ( $s$ ) on 4,7 mg, aritmeetiline keskmine viga ( $s_x$ ) 1,5 mg ja variatsioonikoefitsient ( $v$ ) 0,52 %. Permanganomeetrilisel kaltsiumi määramisel on samad näitajad 2,1 mg, 1,5 mg ja 0,23 %. Uuritaval ja standardmeetodil saadud kaltsiumisisalduste variatsioonikoefitsiendid on samas suurusjärgus. Mõlemad meetodid on täpsuselt samaväärsed, kuid kiiruselt ületab kompleksomeetriline meetod permanganomeetrilise tunduvalt.

Kirjeldatud kompleksomeetrilist meetodit kasutades määrati kaltsiumisisaldus mõningates juustudes. Viimastes tehti kindlaks ka fosfori- ja kuivainesisaldus. Analüüsitud juustude kaltsiumi- ja fosforisisaldus (kolme paralleelproovi keskmine) ning kuivainesisaldus (kahe paralleelproovi keskmine) on esitatud tabelis 3. Samas on toodud ka uuritavate elementide suhe ja nende sisaldus kuivaines.

Tabelist 3 nähtub, et analüüsitud juustudest on kõrgeima kaltsiumisisaldusega - 1025 mg % - šveitsi juust. Rohkesti kaltsiumi leiti ka tartu (960 mg %) ja hollandi kandilises juustus (900 mg %). Madalaima kaltsiumisisaldusega - 402 mg % - paistab silma rokfoori juust. Ülejäänud juustude kaltsiumisisaldus on 633-858 mg % piirides.

Fosforisisaldus muutub põhiliselt samuti nagu kaltsiumil, ainult väiksemas amplituudis. Kõrgeima fosforisisaldusega - 632 mg % - on šveitsi juust. Sellele lähedase fosforisisaldusega (624 mg %) on hollandi kandiline. Madalaima fosforisisaldus leiti rokfoori juustus - 370 mg %. Ülejäänud juustude fosforisisaldus on 456-585 mg % piirides.

Kõrget kaltsiumi- ja fosforisisaldust kuivaines võib täheldada tartu juustus. Vastavad näitajad on 1915 ja 1139 mg %. Üle kolme korra vähem kaltsiumi ja umbes kaks korda vähem fosforit on rokfoori juustu kuivaines (605 ja 557 mg %). Ka kaltsiumi ja fosfori suhe on analüüsitud juustudest kõrgeim - 1,68 - tartu juustus. Šveitsi juustu vastav näitaja - 1,62 - on eeltoodule lähedane. Teiste kõvade laabijuustude kaltsiumi ja fosfori suhe on

1,29 - 1,51 piirides. Rokfoori juustu vastav suhtarv on 1,09.

Pehmete juustude esindaja, roktoori juustu, kaltsiumi- ja fosforisisaldust mõjutavaks oluliseks faktoriks on tehnoloogia omapära. Pehmete juustude valmistamise erinevused, võrreldes kõvade laabijuustudega, seisnevad põhiliselt järgnevas: 1) kasutatakse kõrge valmimisastmega (22 - 25<sup>o</sup>Th) juustupiima; 2) laapumisprotsess kulgeb kauem; 3) suurema piimhappesisalduse tõttu on juustumassi maksimaalne aktiivne happelisus tunduvalt kõrgem (pH = 4,0) kui kõvadel juustudel /4/. Kõrgem vesinikioonide kontsentratsioon soodustab kaltsiumi ja fosfori soolade lahustuvust ning nende üleminekut vadakusse, vähendades seega mainitud elementide kontsentratsiooni.

Kirjanduse andmeid kolme määratud komponendi sisalduse kohta on esitatud võrdluseks tabelis 4. Viimase koostamisel kasutati toiduainete keemilise koostise tabeleid /13/ ja eesti, tartu ning pärnu juustu standardeid /1,9/. Suuremaid erinevusi täheldati kaltsiumi- ja fosforisisalduses rokfoori ning läti juustu puhul. Teistes juustudes oli erinevus väiksem. Kuivainesisalduses on kõikumised mõne protsendi piires.

Tabel 3

Juustude kaltsiumi-, fosfori- ja kuivainesisaldus

Toidu- kompo- nent		Kõvad laabijuustud							Pehmed laabi- juus- tud	
		kõrge jä- relsoojen- dusega press- juustud	madala järelsoojendusega pressjuustud					isepres- sivad juustud		bioprepa- raatidega valmista- tud juus- tud
			šveitsi	tartu	hollandi kandiline	pärnu	uglitši			
Ca mg %	juus- tus	1025	960	900	802	760	688	633	858	402
	kuiv- aines	1594	1915	1440	1453	1263	1150	1107	1391	605
P mg %	juus- tus	632	571	624	585	563	456	492	577	370
	kuiv- aines	983	1139	998	1060	935	761	860	936	557
Ca:P	juus- tus	1,62	1,68	1,44	1,37	1,35	1,51	1,29	1,50	1,09
	Kuivaine %	64,31	50,14	62,55	55,19	60,21	59,90	57,19	61,68	66,47

Tabel 4

Juustude kaltsiumi-, fosfori- ja kuivainesisaldus  
kirjanduse andmeil<sup>1</sup>

Toidu- komponent	Juust	šveitsi	tartu	hollandi kandiline	pärnu	uglitši	hollandi hummarguse	läti	eesti	rokfoori
Ca mg %		1064				863	760	777		639
P mg %		594				516	424	597		405
Kuivaine %		63,6	51,0	60,5	50,0	58,4	61,2	58,2	56,0	57,6

<sup>1</sup> Tabeli koostamiseks kasutatud allikmaterjalid on esitatud tekstis.

## Järeldused

1. Vaatamata kõrgele fosforisisaldusele on võimalik juustu kaltsiumisisalduse määramisel kasutada kompleksomeetrilist meetodit fosfaatiooni juuresolekul.
2. Kompleksomeetrilisel ja permanganomeetrilisel meetodil leitud kaltsiumisisalduste variatsioonstatistiline töötlus tõestas uuritava meetodi täpsust. Uuritaval ja standardmeetodil saadud näitajate variatsioonikoefitsiendid olid samas suurusjärgus.
3. Lihtsat ja kiiret kompleksomeetrilist meetodit võib soovitada laboratooriumidele kaltsiumisisalduse määramiseks juustudes.
4. Kõvadest laabijuustudest on suurema kaltsiumi- ja fosforisisaldusega šveitsi ja tartu juust, millistes ka Ca : P suhe on kõrge. Analüüsitud elementide madalat sisaldust täheldati rokfoori juustus tingituna tehnoloogilise režiimi eripärast. Rokfoori juustus on ka Ca : P suhe väike.

### Касutatud kirjandus

1. Eesti MSV Vabariiklik standard 212-74.
2. Kazanski, M.M. jt. Piima ja piimatoodete tehnoloogia. Tln., 1965.
3. Kõnsin, A. Piima kaltsiumi- ja magneesiumisisalduse määramise meetodikast. Tartu, 1965 (käsitõlge).
4. Olkonen, A. jt. Piimanduse käsiraamat. Tln., 1971.
5. Rannak, E. Toiduainete keemilise koostise ja toiteväärtuse tabelid. Tln., 1973.
6. Бабачев Г.Н., Кольковский Н.Г. Комплексометрические методы определения Са, Р в пищевых продуктах и готовой пище. - "Вопросы питания", 1960, № 4.
7. Брюн Н.П. и др. Технохимический контроль в молочной промышленности. М., 1962.
8. Дуденков А.Я. Определение содержания в молоке кальция и магния методом комплексометрического титрования. - Труды Украинского научно-исследовательского института мясной и молочной промышленности. Т. I. Киев, 1960.
9. Государственный стандарт СССР 13057-67.
10. Кулагина Н.Н. Колориметрический метод определения количества фосфора в молоке. - "Молочная промышленность", 1954, № 6.
11. Лобанова И.И. Химический состав и качество сыра в зависимости от температуры второго нагревания. - "Молочная промышленность", 1968, № 12.
12. Лобанова И.И. Содержание в сыре молочной кислоты и ее влияние на химический состав продукта. - "Молочная промышленность", 1969, № 2.
13. Таблицы химического состава и питательной ценности пищевых продуктов. Под ред. Ф.Э.Будагина, М., 1961.

14. Фомиченко Э.И., Гельнова З.М. Содержание фосфора, кальция, магния и железа в твороге. - "Вопросы питания", 1964, № 3.
15. Кларк А. Производство сыра с ускоренным созреванием в Эстонской ССР. Тарту, 1968.

## ОБ ОПРЕДЕЛЕНИИ КАЛЬЦИЯ И ФОСФОРА В СЫРАХ

А. К о н с и н

### Р е з ю м е

В работе исследовано применение комплексометрического метода для определения содержания кальция в сырах в присутствии фосфата. Для сравнения использовано перманганометрический метод. Результаты анализа обработаны статистически. Полученные коэффициенты вариации оказались в близких пределах (0,52 и 0,23).

Содержание кальция определено комплексометрическим методом в некоторых натуральных сырах. Из рассмотренных сыров наивысшим содержанием кальция (1025 мг%) обладает швейцарский сыр. Довольно много кальция найдено в тартуском (960 мг%) и голландском брусковом (900 мг%) сырах. Самое низкое содержание кальция (402 мг%) определено в рокфорском сыре. В остальных сырах содержание кальция колебалось в пределах от 633 мг% до 858 мг%.

Содержание фосфора меняется в основном аналогично кальцию, но только в меньшей степени. Больше других содержит фосфора (632 мг%) швейцарский сыр. Приблизительно такое же количество фосфора (624 мг%) имеет голландский брусковый сыр. Наименьшее содержание фосфора — 370 мг% у рокфорского сыра. Содержание фосфора в остальных сырах колеблется в пределах 456 — 585 мг%.

В сырах определено и содержание сухого вещества и отношение Са : Р.

Sisukord - Оглавление

<u>X. A. Siigur.</u> Некотoрые правовые проблемы премирования рабочих и служащих совхозов.....	3
H. A. Siigur. Sovhoositöõliste ja teenistujate premeerimise mõningaid õiguslikke probleeme. Resümee.....	53
<u>X. A. Siigur.</u> К вопросу о выплате вознаграждения по итогам годовой работы в совхозах.....	57
H. A. Siigur. Aastatasa maksmise küsimusi sovhoosides. Resümee.....	85
<u>A. Arrak.</u> О понятии и методике расчета социально-экономической эффективности пассажирского автомобильного транспорта.....	90
A. Arrak. Reisijateveo autotranspordi sotsiaalmajandusliku efektiivsuse mõistest ja arvutamise meetodikast. Resümee.....	100
<u>S. Strenze.</u> Arveldused valmis objekti või lõpetatud etappide eest.....	102
C. Стрензе. Расчеты за готовый объект или этапы в строительстве. Резюме.....	110
<u>S. Strenze.</u> Ehitusorganisatsioonide lühiajalise krediteerimise täiustamisest.....	111
C. Стрензе. Усовершенствование кредитования строительных организаций. Резюме.....	119
<u>H. Vitsur.</u> Ühiskondliku tootmise efektiivsuse hindamise kriteeriumidest.....	121
X. Витсур. О критериях оценки эффективности общественного производства. Резюме.....	128

<b><u>E. Leppik.</u></b> Isemajandamise iseärasustest kaubanduses...	130
<b>Э.Лепшик.</b> О особенностях хозяйственного расчета в торговле. Резюме.....	140
<b><u>A. Paabut, M. Parve.</u></b> Tõõjõu voelavuse analüüsi metoodika probleemse.....	141
<b>А.Паабут, М.Парве.</b> Некоторые проблемы анализа текучести рабочей силы. Резюме.....	146
<b><u>P. Viireg.</u></b> Erineva suurusega kaupluste majanduslikust efektiivsusest.....	148
<b>П.Виирес.</b> Об экономической эффективности магазинов разных типоразмеров. Резюме.....	153
<b><u>V. Järve.</u></b> Kaupluste isemajandamine ja selle informatsiooniline baas kooperatiivkaubanduses.....	154
<b>В.Ярве.</b> Хозяйственный расчет магазинов и его информационная база в кооперативной торговле. Резюме.....	159
<b><u>A. Konsin.</u></b> Kaltsiumi ja fosfori määramisest juustudes.....	160
<b>А.Консин.</b> Об определении кальция и фосфора в сырах. Резюме.....	171

Ученые записки Тартуского государственного университета.  
Выпуск 372. ТРУДЫ ПО ЭКОНОМИЧЕСКИМ НАУКАМ ХІ. На эстонском и русском языках. Резюме на русском и эстонском языках. Тартуский государственный университет. СССР, г. Тарту, ул. Пилкооли, 18.

Vastutav toimetaja P. Viires. Korrektorid V. Lang, V. Loginova. Paljundamisele antud 31.12.75. Trükipaber nr. 2. 30x45 1/4. Trükipoognaid 11,0. Arvestuspoognaid 9,59. Trükiarv 300. MB 11138. TRÜ trükikoda, ENSV, Tartu, Palsoni t. 14. Tell. nr. 1249. Hind 96 kop.