



TARTU RIIKLIK ÜLIKOOL

H. Siigur

SOVHOOSITÖÖTAJATE
TÖÖTASUSTAMISE
PROBLEEME

TARTU 1973

Tagastage raamat õigeaegselt!
Возвратите книгу вовремя!

107
TARTU RIIKLIK ÜLIKOOL

Rahanduse ja krediidi kateeder

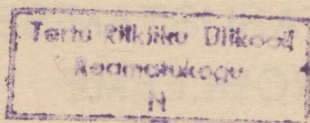
H. Siigur

SOVHOOSITÖÖTAJATE
TÖÖTASUSTAMISE
PROBLEEME

Õppevahend Õigusteaduskonna
üliõpilastele

TARTU 1973

Kinnitatud Õigusteaduskonna nõukogus
18. veebruaril 1972.



TARTU ÜLIKOOLI
RAAMATUKOGU

Käesoleva töö koostaja seadis endale ülesande anda ülevaade sovhoositöötajate töötasustamise õiguslikest küsimustest, näidata vastava seadusandluse õige kohaldamise vajadust, võimalusi lahendamata küsimuste reguleerimiseks ning töötasustamise õigusliku reguleerimise edasiseks täiustamiseks.

Töö on mõeldud eelkõige juristidele, kellel on vajalikud eelteadmised nõukogude tööõigusest. Üldmõisteid seetõttu pikemalt ei käsitleta. Kuid töö peaks olema kõigiti loetav ja kasutatav ka laiemale lugejaskonnale, kes tunnevad huvi töötasustamisküsimuste vastu sovhoosides. Sel põhjusel antakse alati kõigepealt ülevaade, kuidas on vastav küsimus õiguslikult reguleeritud, seejärel, kuidas tuleks vastavat seadusandlust kohaldada, ning lõpuks ettepanekud küsimuse nii- või teistsuguseks reguleerimiseks. Ühtlasi eeldatakse tutvumist ka vastava seadusandliku materjaliga.

Töös on rida problemaatilisi küsimusi ja autori seisukohti, mis ei tarvitse olla sugugi vaieldamatud. Ka ei suutnud autor ühe töö raames tõstatada ja lahendada kõiki probleeme, mis tõusetuvad sovhoositöötajate töötasustamisel. Vaatluse alla on võetud ainult töötasu, mida makstakse palgasüsteemide kohaselt, tuleneva vastavad summad kas palgafondist või materiaalse ergutamise fondist. Needki küsimused on real juhtudel vaid üldjoontes lahendatavad. Samuti on töös jätetud käsitlemata töötasustamise eri-

viiside rakendamine sovhoosides, sest need moodustavad omaette küsimustekompleksi.

Töö koostamist raskendab mõnevõrra töötasustamise eksperimendi korraldamine Eesti NSV-s, sest autor ei pidanud võimalikuks töös piirduda ainult eksperimendi analüüsimisega, vaid pidas vajalikuks käsitleda tingimata ka töötasustamise õiguslikke küsimusi, lähtudes üldkehtivatest eeskirjadest. Seetõttu esines raskusi 1970. a. kehtestatud töötasustamise tüüp määrustike rakendamispäktika saamisel.

Tartus, detsember 1971

A u t o r

SISSEJUHATUS

Kommunistliku ühiskonna materiaal-tehnilise baasi üheks lahutamatuks koostisosaks on kõrge arengutasemega põllumajandus. Ta peab varustama tööstust tooraine ja elanikkonda kvaliteetsete toiduainetega. Kõrge arengutasemega põllumajandus on rahva elatustaseme kiire tõusu vältimatu tingimus.¹

Sellepärast rõhutatakse ka NLKP XXIV kongressi resolutsioonis vajadust uuel viisaastakul tunduvalt suurendada põllumajandussaaduste tootmist, et täielikumalt rahuldada elanikkonna kasvavaid nõudmisi toiduainete ja tööstuse nõudmisi tooraine järele.²

Selle ülesande edukas lahendamine eeldab mitmesuguste abinõude rakendamist tootmise intensiivsuse ja tööviljakuse tõstmiseks. Tuleb kasutusele võtta ulatuslikult uut tehnikat, parandada põllumajanduskultuuride sordi- ja loomade tõuomadusi, paremini kasutada maad ja söötaid, parandada töö organiseerimist ja tööaja kasutamist jpm.

Püstitatud üleande lahendamiseks on tarvis täielikumalt kasutada materiaalseid ja moraaliseid stiimuleid

¹ A. Kossõgin. NLKP XXIV kongressi direktiivid NSV Liidu rahvamajanduse arendamise viie aasta (1971 - 1975) plaani kohta. Tallinn 1971, lk. 37.

² Nõukogude Liidu Kommunistliku Partei XXIV kongressi resolutsioon NLKP Keskkomitee aruande põhjal. Vastu võetud ühel häälel 9. aprillil 1971. Tallinn 1971, lk. 15.

tootmise arendamise, teaduse ja tehnika progressi, tööviljakuse kasvu kiirendamise ja toodangu kvaliteedi parandamise huvides, paremini kasutada majanduslikke tegureid reserve täielikumaks mobiliseerimiseks.¹

Töötajate materiaalse stimuleerimise üheks tähtsaks vahendiks töötasustamisel on töö järgi jaotamise printsiibi järjekindel ja kõrvalekaldumatu ellurakendamine. Eriti oluline on töötasustamise õige korraldamine põllumajandusettevõteteis, kus tööülesandeid sageli tuleb täita kollektiivselt ja territoriaalselt hajutatult ning kus töö ratsionaalne organiseerimine ja tööaja kasutamine sõltuvad hoopis suuremal määral töötajate endi initsiatiivist, huvist ja vastutustundest kui tööstusettevõtetes. Sellepärast ongi riiklikes põllumajandusettevõtetes pidevalt töötasustamist täiustatud, püütud muuta efektiivsemaks ja lihtsamaks, töötajatele paremini arusaadavaks; viiakse läbi töötasustamisalaseid eksperimente, tehakse muudatusi töötasustamise vormides, töötasu maksmise allikates jne. Nagu märkis oma ettekandes NLKP XXIV kongressile seltsimees A. Kossõgin, "on tarvis täielikumalt ühendada individuaalset ja kollektiivset huvitatust, üksiktöötaja, ettevõtte ja kogu ühiskonna huve, et kasvatada inimesi suhtuma töösse ühiskonna hüvanguks kui oma esmasesse kohustusse ja heaolu tõusu peamisse allikasse".²

Töötasustamise korraldamine sotsialismi tingimustes toimub õiguslikus vormis. Seejuures ei ole õigusnorm ainult objektiivsete majandusseaduste üheks väljendusvormiks, vaid ta aitab kaasa ka majandusseaduste toime efektiivsuse suurenemisele, objektiivsete majandusseaduste nõuete kiiremale realiseerumisele. Seda ülesannet saab õigusnorm täita

¹ Nõukogude Liidu Kommunistliku Partei XXIV kongressi resolutsioon NLKP Keskkomitee aruande põhjal. Vastu võetud ühel häälel 9. aprillil 1971. Tallinn 1971, lk. 17.

² A. Kossõgin. NLKP XXIV kongressi direktiivid NSV Liidu rahvamajanduse arendamise viie aasta (1971-1975) plaani kohta. Tallinn 1971, lk. 53.

aga ainult siis, kui ta õigesti peegeldab objektiivsete majandusseaduste nõudeid ning ühiskonna objektiivseid vajadusi.

Lähtudes eeltoodust ongi käesoleva töö uurimisobjektiks valitud sovhooside tööliste ja teenistujate töötasustamise õigusliku reguleerimise küsimused. Püütakse leida teid ja võimalusi töötasustamise eeskirjade paremaks rakendamiseks, nende täiendamiseks ja täpsustamiseks, et selle kaudu kaasa aidata sotsialistliku ühiskonna ees seisvate ülesannete lahendamisele.

SOVHOOSITÖÖTAJATE TÖÖTASUSTAMIST REGULEERIVAD EESKIRJAD

1. Sovhoositöötajate põhikategoriate - põllutööliste, loomakasvatajate, juhtivate töötajate, spetsialistide ja teenistujate töötasustamist reguleerivate eeskirjade kehtestamine toimub etapiviisiliselt. Selline kord võimaldab õigesti ühendada töötasustamise põhiliste küsimuste tsentraliseeritud reguleerimise vabariikide ja iga majandi tingimuste arvestamisega, loob sovhoositootmist juhtivatele organitele ja sovhoosidele avarad võimalused sovhoositootmise ees seisvate ülesannete lahendamiseks töötasustamise kaudu.

Sovhoosides töötasustamist reguleerivate normatiivaktide kehtestamise esimeseks etapiks on töötasustamise põhitingimuste tsentraliseeritud kehtestamine.

Põhitingimused haaravad kaks tingimuste rühma, mis ei kuulu edasisele täpsustamisele.

Esimese rühma moodustavad tingimused, mis määravad kindlaks tariifisüsteemi ning töötasustamise sõltuvalt töö kvaliteedist ja keerukusest. Siia kuuluvad tariifimäärad, tariifivõrgud, ametipalkade skeemid.

Teise rühma moodustavad tingimused, mis määravad kindlaks töötasu vastavalt töö hulgale. Sellesse rühma kuuluvad palgasüsteemid ja tähtsamad nende rakendamist reguleerivad eeskirjad. Samuti määratakse tsentraliseeritud korras kindlaks tarifikatsiooniteatmikud.

Tsentraliseeritult kehtestatakse ka sovhoositööliste töötasustamise tühjpmäärustik, samuti sovhoosi juhtivate

тöötajate ja spetsialistide töötasustamise tüüpäärustik.¹

Sovhoositöötajate töötasustamist reguleerivate normatiivaktide kehtestamise teiseks etapiks on ametkondlike aktide kehtestamine.

Sellel etapil algab ka sovhoositootmist juhtivate vabariiklike ja kohalike organite aktide kehtestamine, mida tehakse enamasti kooskõlastatult vastavate ametiühingorganitega. Sellel etapil töötatakse välja normatiivaktid, mis konkretiseerivad tsentraliseeritult kindlaksmääratud töötasustamise põhitingimusi vastavalt antud vabariigi, krai, oblasti või rajooni (rajoonide rühma) iseärasustele.

Samal etapil töötavad ministeeriumid, ametkonnad ja kraide, oblastite põllumajandusvalitsused (s. o. kõrgemalseisvad organid, kellele sovhoosid ametkondlikult alluvad) koos vastavate ametiühingorganitega välja ja kinnitavad oma süsteemi sovhooside juhtivate töötajate ja spetsialistide töötasustamise määrustiku.

Kolmandaks etapiks on sovhoositöötajate töötasustamise eeskirjade konkretiseerimine ja vastavate sovhoosi aktide kehtestamine.

Igas sovhoosis kehtestatakse sovhoositöölise töötasustamise tüüpäärustikust lähtudes sovhoosi tööliste töö-

¹ Типовое положение об оплате труда рабочих совхозов и других государственных предприятий сельского хозяйства. Утв. постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 15 июня 1970 г. № 182/II-13 (edaspidi Типовое положение об оплате труда рабочих совхозов от 15 июня 1970 г.). - "Бюллетень ГКТ" 1970, № 10, стр. 5 и сл.

Типовое положение об оплате труда руководящих работников и специалистов совхозов и других государственных предприятий сельского хозяйства. Утв. постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 15 июня 1970 г. № 182/II-13 (edaspidi Типовое положение об оплате труда руководящих работников совхозов от 15 июня 1970 г.). - "Бюллетень ГКТ" 1970, № 10, стр. 30 и сл.

tasustamise määrustik. Juhtivate töötajate, spetsialistide ja teenistujate kohta eraldi normatiivakti välja ei töötata, vaid kohaldatakse vabariiklike organite poolt kehtestatud töötasustamise määrustikku.

Seoses sovhooside üleviimisega täielikule isemajandamisele ja neis materiaalse ergutamise fondi loomisega tuleb sovhoosides normatiivselt reguleerida kõigi töötajate premeerimine selle fondi vahendeist.¹ Järelikult kuulub reguleerimisele sovhoosis kehtestatava normatiivaktiga ka juhtivate töötajate, spetsialistide ja teenistujate premeerimine materiaalse ergutamise fondi vahendeist.

Sovhoositöötajate töötasustamist reguleerivate eeskirjade väljatöötamine nii tsentraliseeritult kui ka detsentraliseeritult peab soodustama ühiskonna, sovhoosi ja iga üksiktöötaja huvide õiget kooskõlastamist.

Nagu õigesti märgib S.S. Karinski, soodustab tsentraliseeritud reguleerimise meetodite õige kohaldamine nii põhjendamatute erinevuste kõrvaldamist oma sisult lähedase töö eest tasustamisel kui ka võrdsustamise likvideerimist oma iseloomult ja tähenduselt erineva töö eest tasustamisel. Järelikult palga tsentraliseeritud reguleerimisele ei ole iseloomulik mitte kõigi töötasustamisküsimuste ühesugune lahendamine, vaid ühtsuse loomine lähtealustes, mis on erinevat spetsiaalsust ja kvalifikatsiooni omavate tööliste ja teenistujate poolt täidetavate mitmesuguste tööde hindamise aluseks.²

Sellepärast pole kahtlust, et ka edaspidi peab töötasustamise põhialuste kehtestamine toimuma tsentraliseeritult, nende põhialuste rakendamise korra kindlaksmääramine aga detsentraliseeritult, arvestades nii vabariiklike, majanduslike rajoonide kui ka üksikute ettevõtete konkreetseid iseärasusi.

¹ Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 13 апреля 1967 г. № 319 "О переводе совхозов и других государственных сельскохозяйственных предприятий на полный хозяйственный расчет". - СП СССР 1967, № 10, ст. 55.

² С.С. Каринский. Правовое регулирование заработной платы. М., 1963, стр. 140.

2. Sovhoositöölaliste töötasustamise määrustik töötatakse välja vahetult majandis sovhoositöölaliste töötasustamise tüüp määrustiku ja selle lisade alusel.

Määrustiku projekti väljatöötamisel on tähtsad ülesanded sovhoosi ametiühingukomiteel. Ametiühingukomitee kontrollib (täavaliselt palgakomisjoni kaudu) määrustiku õiget väljatöötamist, uurib palgasüsteemide mõju tööviljakusele, toodangu kvaliteedile ja omahinnale, võtab osa organisatsiooniliste ja tehniliste abinõude väljatöötamisest tööviljakuse tõstmiseks ning kontrollib nende juurutamist. Samuti kontrollib ametiühingukomitee töönormide kvaliteeti, analüüsib ametiühingukomiteele kooskõlastamiseks esitatud töönorme, selgitab töönormide mittetäitmise põhjuseid ja esitab oma ettepanekud abinõude rakendamiseks, mis looksid kõigile töötajatele tingimused töönormide ja tootmisplaanide edukaks täitmiseks.¹

Sovhoosi ametiühingukomitee peab organiseerima koosolekuid kõigis tootmisloikudes töötasustamise määrustiku väljatöötamisega seonduvate küsimuste arutamiseks.

Määrustiku väljatöötamisel sovhoosis tuleb pidada silmas seda, et tsentraliseeritud korras kehtestatakse ainult tariifimäärad, tööde tarififikatsioon ja ergutustasude maksimummäärad. Töötasu konkreetne määr ja tööliste töötasustamise kord kehtestatakse igas sovhoosis vastavalt tootmise tingimustele ja saavutatud tööviljakuse tasemele.

ÜAÜKN-i Presiidiumi 3. juuni 1961. a. määрусes kohustati ametiühingu töölistekomiteid kontrollima tööliste töötasustamise määrustiku väljatöötamise õigsust ning saavutama, et toodanguhinded taimekasvatuses rajaneksid täidetavate tööde mahu täielikul arvestamisel ja et igale brigaadile, salgale, lülile oleks välja töötatud tootmisplaan, milles kõrvuti põllumajandussaaduste tootmise ülesande ja vajalike agrotehniliste abinõude teostamisega oleks arvesse võetud kõik töökulud, mis võetakse aluseks toodanguhinnete arvutamisel.²

¹ Г. Шкорупило. Комиссия заработной платы рабочего комитета совхоза. М. 1962, стр. 6.

² Ч. I ст. 4 Постановления Президиума ВЦПС от 3 июня

Töötasustamise määrustiku lõplik variant vaadatakse läbi alaliselt tegutseval tootmisnõupidamisel. Seejärel administratsiooni ja ametiühingu tööliskomitee ühisel istungil töötasustamise määrustiku projekt kooskõlastatakse ning esitatakse kinnitamiseks kõrgemalseisvatele majandus- ja ametiühinguorganitele.

Eesti NSV-s kinnitab sovhoositööliste töötasustamise määrustikud vastava rajooni täitevkomitee põllumajandusvalitsus koos Põllumajanduse ja Varumise Tööliste ja Teenistujate Ametiühingu rajoonikomiteega.

Juriidilise jõu omandab vastav töötasustamise määrustik alles pärast kinnitamist.

Praktikas esineb töötasustamise määrustiku väljatöötamisel tõsiseid vigu. Lisaks töötasustamise tüüp määrustikule juhindutakse ka arvukatest kõrgemalseisvate organite poolt ettevalmistatud aktidest. Need aktid on faktiliselt võtnud paljudelt sovhoosidelt ära kohustuse iseseisvalt välja töötada töötasustamise tingimusi, kuigi selline kohustus on töötasustamise uue korra üks printsiipe, peegeldades töötajate kasvavat osavõttu tootmise juhtimisest.¹

Mõnikord ei lahendata määrustiku väljatöötamisel sovhoosis töötasustamisküsimusi lõpuni. Selle asemel, et iga töölistekategooria töötasustamiseks kehtestada konkreetsed määrad ja kindel kord, lihtsalt kirjutatakse sovhoosi töötasustamise määrustikku tüüp määrustiku tekst, kaasa arvatud ka punktid, mis sisaldavad üldisi normatiive uute hinnete ja ergutustasude kehtestamiseks. Konkreetsuse puudumine võtab aga töölistelt võimaluse aru saada, kuidas ja missuguste näitajate alusel tasutakse nende töö eest. See aga vähendab palga stimuleerivat osa toodangu suurendamisel.²

1961 г. "О задачах профессиональных организаций в связи с постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС об условиях оплаты труда и формах материального поощрения рабочих, руководящих работников и специалистов совхозов и об оплате труда работников трестов совхозов".

¹ Е.А. Панова, А.Ф. Трошин. Правовые вопросы оплаты труда работников сельского хозяйства. М. 1964, стр.33 и сл.

² Г. Шкорупило. Комиссия заработной платы рабочего комитета совхоза. М. 1962, стр. 10.

Mõnikord võetakse töötasustamise määrustikesse isegi seadusega vastuolus olevaid sätteid.

3. Et sovhoositöoliste töötasustamise määrustik peab lahendama töötasustamise küsimused arvestades majandi plaaniülesandeid antud aastaks, siis vastav määrustik saab olla kasutamisel ainult selle aasta jooksul, milleks ta on ette nähtud. Juriidiliselt tõusetub probleem sellest, kas sovhoosis kinnitatud tööliste töötasustamise määrustik kehtib ainult antud kalendriaasta ja siis kaotab tervikuna oma kehtivuse (s. o. kas määrustik on kindlaks tähtajaks kehtestatud akt) või ta on tähtajatult kehtiv akt, millesse vastavalt vajadustele igal aastal tehakse muudatused sõltuvalt muutunud plaaniülesannetest ja muudest tingimustest. Siit aga omakorda tuleneb praktiline küsimus, kas tööliste töötasustamise määrustik tuleb tervikuna välja töötada uuesti igal aastal või teha kehtivas määrustikus ainult vastavad täpsustused ja täiendused.

Erialases kirjanduses on selles küsimuses avaldatud erinevaid arvamusi.¹

Ammendava lahenduse sellele küsimusele annab 15. juunil 1970. a. NSV Liidu Ministrite Nõukogu Riikliku Töö ja Töötasu Komitee ja ÜAÜKN-i Presiidiumi poolt kinnitatud "Sovhooside ja teiste riiklike põllumajandusettevõtete tööliste töötasustamise tüüp määrustiku" p. 42 lg. 2.² Selle eeskirja kohaselt kinnitatakse sovhoositöoliste töötasustamise määrustik igal aastal kõrgemalseisva organi poolt kooskõlastatult vastava ametiühingukomiteega ja tehakse töölistele teatavaks. Kõik palga-alased arveldused tehakse selle määrustiku alusel, mis on majandile vastavaks aastaks kinnitatud.

¹ В. Шелехов, Г. Шлейер. Аккордно-премиальная оплата и производительность труда. - "Социалистический труд" 1963, №8, стр. 98; Е.А. Панова, А.Ф. Трошин. Правовые вопросы оплаты труда работников сельского хозяйства. М. 1964, стр. 40 и сл.; А.Ф. Волков, А.К. Малахов. Заработная плата и премирование работников совхозов. М. 1967, стр. 33; Е.А. Панова. Внутренний трудовой распорядок в совхозах. М. 1966, стр. 117.

² "Биллетень ГКТ" 1970, № 10, стр. 17.

Selline seisukoht on loogiline, sest sovhoosides on plaaniperioodiks kalendriaasta. Järelikult ka tööliste töötasustamise määrustik kehtestatakse kalendriaastaks. See eeldab aga määrustiku väljatöötamist ja kinnitamist enne vastava kalendriaasta algust, sest seoses plaaniperioodi möödumisega kaotab automaatselt kehtivuse ka töötasustamise määrustik.

Et kehtiva töötasustamise korra puhul on vaja igal aastal kindlaks määrata igale brigaadile, lülile jt. tootmisülesanne, akordtasu fond, ergutuste määrad jne., siis tuleb igal aastal enne töötasustamise määrustiku väljatöötamist läbi viia ulatuslik eeltöö, et leida organisatsioonilisi, tehnilisi ja majanduslikke abinõusid toodangu suurendamiseks, töökulu ja omahinna alandamiseks ning tööviljakuse tõstmiseks. Sellele tööle tuleb kaasa tõmmata kogu sovhoosi kollektiiv. Töö, mis on seotud töötasustamise kindlaksmääramisega eelolevaks aastaks, tuleb lõpetada aegsasti enne aasta lõppu mitte ainult sellepärast, et töötasustamise määrustikku oleks võimalik kehtestada õigeaegselt, vaid eelkõige just seetõttu, et vastavad tootmisüksused saaksid õigeaegselt alustada ettevalmistusi eeloleva aasta plaani täitmiseks.¹

4. Kahjuks esineb praktikas veel sovhoositööliste töötasustamise määrustiku mitteõigeaegset läbivaatamist ja uue määrustiku kinnitamist. Pole haruldane, et uue töötasustamismäärustiku kinnitamine toimub alles märtsikuus. Osaliselt on töötasustamise määrustiku väljatöötamise ja kinnitamise hilinemine tingitud sellest, et ei kinnitata õigeaegselt ka sovhooside tootmis-finantsplaan. Kui uut töötasustamismäärustikku veel kinnitatud ei ole, kuigi uus kalendriaasta on alanud, siis tasustatakse töölisi praktiliselt eelmisel aastal kehtinud määrustiku alusel. Põllutööliste puhul siin raskusi ei teki, sest sellel perioodil makstakse neile töötasu

¹ И. Шкуратов, В. Закладной. Правильно внедрять оплату труда в совхозах. - "Социалистический труд" 1963, № 3, стр. 38.

vastavalt kehtivatele tööhinnetele ja normidele, kuna toodangu eest nad sel perioodil tasu ei saa ning toodanguhinnete hilisem kindlaksmääramine neid otseselt ei puuduta. Tükitööhinded ja töönormid ei moodusta osa töötasustamise määrustikust, vaid nad on fikseeritud eraldi ning neid arvestatakse toodanguhinnete ja lisatasude kindlaksmääramisel töötasustamise määrustikus. Sellepärast ka töötasustamise määrustiku hilinenud kinnitamine reeglina põllutööliste töötasu ümberarvutlusi ei põhjusta.

Komplitseeritum on olukord loomakasvatusharudes, kus saadakse pidevalt toodangut. Siin tasutakse töölistele eelmisel aastal kehtinud toodanguhinnete alusel. Et aga töötasustamise määrustiku kehtestamisel need hindad võivad muutuda, siis tekib küsimus aasta algusest kuni töötasustamise määrustiku kinnitamiseni antud toodangu eest välja makstud töötasusummade ümberarvestamisest.

Et kehtivate eeskirjade kohaselt administratsioon võib töötajale vabatahtlikult väljamakstud summasid tagasi nõuda vaid siis, kui nende väljamaksmine oli tingitud arvutusveast või töötaja poolt teadvalt esitatud valedokumentidest, siis ei saa juhtudel, kus hinne toodangu eest uue töötasustamise määrustiku järgi kujuneb väiksemaks, teha kuni määrustiku kehtestamiseni töötajale väljamakstud (arvutatud) summade osas ümberarvutlusi ja toodangu eest tuleb maksta varem kehtinud hinnete järgi.

Kui uues töötasustamise määrustikus toodanguhindeid tõstetakse (kujunevad suuremateks varem kehtinuist), siis praktikas on senini hakatud uute hinnete järgi maksuma alates uue määrustiku kinnitamisest, ilma hinnete vahe maksimiseta tagantjärele. 15. juunil 1970. a. kinnitatud "Sovhoositööliste töötasustamise tüüp määrustiku" p. 42 seab kahtluse alla sellise praktika õigsuse. Meie arvates tuleks sellisel juhul maksta töötajatele välja vahe eelmise aasta hinnete ja käesolevaks aastaks kehtestatud hinnete vahel tagantjärele aasta algusest kuni uue määrustiku kehtestamiseni.

Kuid praktikas esineb ka juhtumeid, et tööliste töötasustamise määrustik kehtestatakse loomakasvatuses ja taimekasvatuses erinevateks perioodideks. Sellist praktikat ei saa pidada õigeks, sest ta on vastuolus tüüp määrustikuga ning pealegi on nii taime- kui ka loomakasvatusele plaaniülesanded kehtestatud kalendriaastaks.

Sovhoositööliste töötasustamise tüüp määrustiku p. 42 lg. 3 kohaselt tuleb töötasustamismäärustiku tühistamisest või muutmisest teatada töölistele kaks nädalat ette. Meie arvates tuleb tüüp määrustiku p. 42 lg. 3 nõuet rakendada vaid siis, kui määrustiku tühistamine või muutmine toimub aasta keskel erakordsete asjaolude tõttu. Vaevalt küll on vajalik määrustiku muutmisest ette teatada aasta lõpus, sest see on töölistele nagunii teada. Kuid selleks, et sovhoositöölised oleksid võrdses olukorras teiste rahvamajandusharude töölistega, tuleb asuda seisukohale, et uus töötasustamise määrustik peab olema kinnitatud ja töölistele teatavaks tehtud hiljemalt kaks nädalat enne kalendriaasta algust. Töötasustamise määrustiku hilinenud kinnitamise puhul rakendatakse uusi toodanguhindideid mitte enne kahe nädala möödumist arvates määrustiku kinnitamisest.

5. Sovhoositööliste töötasustamise õiguslikul reguleerimisel on üheks probleemiks ka ühtsuse saavutamine töötasustamisel ühesugustes tingimustes olevates sovhoosides.

Töötasustamise ühtlustamisele peab kaasa sitama majandis väljatöötatud töötasustamise määrustike ja teiste materjalide kinnitamine rajooni täitevkomitee põllumajandusvalitsuse poolt kooskõlastatult vastava ametiühingukomiteega. Nimetatud organid on kohustatud tagama, et ei esineks põhjendamatu erinevusi töö- ja teenindamisnormide tasemes ja hinnetes ühesugustes tingimustes tehtud analoogilistele töödele.¹

¹ А.Ф. Волков, А.К. Малахов. Заработная плата и премирование работников совхозов. М. 1967, стр. 31.

Mitmesuguste puuduste ja vigade hulgaline esinemine sovhoositöölise töötasustamise määrustikes aga näitab, et küllalt sageli kinnitatakse töötasustamise määrustikud formaalselt, ilma sisulise kontrollimiseta.

Sõltuvalt töötajate õigusalaestest teadmistest ja normitehnilistest oskustest koostatakse käesoleval ajal sovhoosi töötasustamise määrustikud väga mitmesugusel kujul. Selline vormiline mitmekesisus ei ole õigustatud ning tihti toob ebaotstarbekas vormistamine endaga kaasa ka sisulisi vigu ja puudusi. Selleks et saavutada vajalik vormiühtsus ja ühtlasi ka töötasustamismäärustike sisu parenemine, tuleb pidada otstarbekaks sovhoosi töötasustamise määrustiku tüüpvormi väljatöötamist.¹ See oleks abiks sovhooside töötajale määrustiku väljatöötamisel ja vormistamisel ning vähendaks hiljem tehtavaid parandusi ja täiendusi.

6. Töötasustamise küsimusi reguleeritakse ka kollektiivlepingutes. Majandusreformi elluviimise tulemusena peavad kollektiivlepingud sisaldama senisest tunduvalt rohkem sätteid töötajate materiaalse stimuleerimise valdkonnast.² Et sovhoosis võetaks igal aastal vastu ka töötasustamise määrustik, siis tekib küsimus, millised küsimused lahendab töötasustamise määrustik ja millised kollektiivleping.

Meie arvates tuleks sovhoositöölise töötasustamise määrustik võtta tervikuna kollektiivlepingusse lisana. Kollektiivlepingus tuleks aga lahendada vaid need töötasustamise küsimused, mille lahendamine kuulub küll sovhoosi administratsiooni ja ametiühingu töölistkomitee pädevusse, kuid pole leidnud lahendamist töötasustamise määrustikus (näi-

¹ Е.А. Панова. Применение в совхозах Положения о государственном предприятии (по вопросам труда). М. 1969, стр. 98.

² С.С. Каринский. Хозяйственная реформа и вопросы оплаты труда. - "Советское государство и право" 1967, № 7, стр. 37.

teks palgasüsteemide rakendamine konkreetsetes tootmisloikes (jne.).

Töötasustamise määrustik saab etendada mobiliseerivat osa vaid siis, kui töötajad seda hästi tunnevad, kui ta on töötajatele kättesaadav. Sellepärast tuleb kõigiti toetada seisukohta, et trükikojas tuleks paljundada ja töötajatele kätte anda ka töötasustamise määrustik.¹

7. Nii tsentraliseeritud kui ka detsentraliseeritud korras kehtestatud töötasustamistingimusi rakendatakse konkreetsetes tööõigussuhetes sel teel, et sovhoosi administratsioon annab välja individuaalakti, mille eesmärgiks on kinnitada teatud töötasustamistingimused igale antud majandis töötavale töölisele või teenistujale.

Kuid real juhtudel nõuab kehtiv seadusandlus, et kehtestatud töötasustamistingimuste rakendamise aktid oleksid kohustuslikult sanktsioneeritud ametiühingu vabriku-, tehase- või kohaliku komitee poolt. Kui sovhoosi administratsioon annab sellise akti välja ilma ametiühingu töölis Komiteega kooskõlastamata, siis on selline akt juriidiliselt tühine ega tekita õiguslikke tagajärgi. Järelikult kuni vastava akti sanktsioneerimiseni ametiühingu töölis Komitee poolt kehtivad endised töötasustamise tingimused.²

¹ Põllumajanduse ja Varumise Tööliste ja Teenistujate Ametiühingu Eesti Vabariikliku Komitee kiri Tartu Rajooni Põllumajandusliku Tootmise Valitsusele 12. I 1968.

² С.С. Каринский. Правовое регулирование заработной платы. М. 1963, стр. 183.

TARIIFISÜSTEEM SOVHOOSIDES

1. Tariifisüsteem on selleks mehhanismiks, mille abil Nõukogude riik ametiühingute osavõtul reguleerib tsentraliseeritult tööliste palka. Tariifisüsteemi abil määratakse kindlaks tööliste tariifsed palgamäärad ajaühiku (tunni, päeva, kuu) eest sõltuvalt tehtava töö keerukusest, töötingimustest ja reast teistest teguritest. Sellega luuakse tingimused printsipi "võrdse töö eest võrdne tasu" ellurakendamiseks. Tariifisüsteem kehtestatakse pädevate riigiorganite poolt ja ettevõtetal ei ole õigust selles muudatusi teha.

Võrreldes tööstusettevõtetega on sovhoosides rakendatava tariifisüsteemi erijooneks asjaolu, et sovhoositööliste põhimassil - põllutöölistel ja loomakasvatajatel - puuduvad kvalifikatsioonikategooriad ja neid töötajaid ei tarifitseerita. Põllutööliste ja loomakasvatajate töötasustamine on rajatud ainult tööde tarifitseerimisele. Sellepärast ei ole ka välja töötatud põllutööliste ja loomakasvatajate tariifi-kvalifikatsiooniteatmikku, vaid seda asendab tööde tarifatsiooniteatmik.

2. Sovhoosi põllutööliste ja loomakasvatajate töötasustamisel kasutatakse kunejärgulist tariifivõrku. Vastavalt töö liigile on tariifsed palgamäärad kindlaks määratud ühelt poolt töölistele hobu- ja käsitsitöödel ning töödel loomakasvatuses ning teiselt poolt traktoristidele-masinistidele. Seejuures on kõigi eelnimetatute puhul kehtestatud eraldi tariifsed palgamäärad ajatöölistele ja tükitöölistele, kusjuures tükitööliste tariifsed palgamäärad on kõrgemad kui ajatöölistel. Traktoristide-masinistide ta-

riifsed palgamäärad on diferentseeritud veel võõndide jär-
gi. Kogu NSV Liidu territoorium on vastavalt töötajimustete
le jaotatud kolme võõndisse. Eesti NSV-s rakendatakse trak-
toristide-masinistide töötasustamisel II võõndi tariifseid
palgamääru.

Tariifsed palgamäärad sovhooside põllutööliste ja
loomakasvatajatele on kehtestatud vastavalt töö liigile ta-
riifsete päevapalga määradena seitsmetunnilise tööpäeva eest.¹

Seega sisuliselt rakendatakse sovhoosi põllutööliste ja
loomakasvatajate töötasustamisel kahte tariifivõrku - üht
hobu- ja käsitsitöödel, teist mehhaniseeritud töödel. Nii
hobu-käsitsitööd kui ka mehhaniseeritud tööd on jaotatud
kuude liiki. Sovhoosi põllutöölisel või loomakasvatajal ei
ole kindlat tariifset päevapalga määra, vaid see sõltub sel-
lest, millist tööd vastav tööline parajasti teeb.

Et tööliste tariifne palgamäär on kehtestatud päevapal-
ga määrana, siis vajaduse korral tuleb leida tariifne tunni-
palga määr sel teel, et tariifne päevapalga määr jagatakse
seitsmega (töötundide arvuga päevas, millest lähtudes on
kehtestatud tariifne päevapalga määr).

Eraldi tariifivõrke ja vastavalt sellele ka eraldi ta-
riifimäärasid rakendatakse sovhoosides tööliste suhtes nen-
del kutsealadel, mis põhiliselt esinevad teistes rahvama-
jandusharudes ja ainult osaliselt sovhoosides, seega tööliste
suhtes, kelle töö ei seisne vahetult põllumajandussaadus-
te tootmises. Nii näiteks kehtib eraldi tariifivõrk remon-
di- ja ehitustööliste, laualõikamis- ja puidutöötlemise
tööliste, metsavarumis- ja metsaparvetustööliste, auto-
juhtidele jne.

3. Tööd sovhoosides on tariifitseeritud ühtselt kogu
Nõukogude Liidu ulatuses ega ole enam diferentseeritud ra-
joonide järgi, sest töö raskus, keerukus, töötajale esita-
tavad kvalifikatsiooninõuded ja töötaja vastutus on kõik-

1

Ч. 2, ст. I Типового положения об оплате труда ра-
бочих совхозов от 15 июня 1970 г., стр. 5 и сл.

jal ühesugune. Sellepärast peavad kaks ühesugust tööd, mida tehakse ühesuguste tootmisvahenditega, kuuluma ka ühte liiki. Et on olemas tööde tarifikatsiooniteatmik, siis ei ole sovhoosides reeglina vajadust kindlaks määrata selle või teise töö liikikuuluvust. Ainult nende tööde osas, mida ei ole tarifikatsiooniteatmikus ette nähtud, peab sovhoos kindlaks määrama töö liikikuuluvuse, lähtudes vastavast metoodikast.

PALGASÜSTEEMID

§ 1. PALGASÜSTEEMI MÕISTE JA ÜLESANDED

Kõrvuti palkade diferentseerimisega vastavalt töötajatelt nõutavale kvalifikatsioonile ja töötingimustele on vaja palk diferentseerida ka sõltuvalt töötajate töötulemustest. See diferentseerimine toimub vastavate palgasüsteemide rakendamise kaudu.

P a l g a s ü s t e e m i all mõistetakse suhte kindlaksmääramise viisi töötaja poolt tehtud töö, mida mõeldetakse kindlaksmääratud näitajatega, ja talle arvutatava palga vahel.

Iga palgasüsteem võib esineda mitmesugustes vormides sõltuvalt süsteemi rakendamise tingimustest.

Palgasüsteemid ja palgavormid peavad tagama tööliste poolt tehtud töö hulga arvestamise töötasustamisel, lähedes töönormidest ning riigi poolt tsentraliseeritud korras kehtestatud tariifsetest palgamääradest (ametipalkadest)¹.

Sovhoositööliste töötasustamiseks tuleb valida selline palgasüsteem ja sellised palgavormid, mille puhul palk on kindlas sõltuvuses tootmistegevuse lõppresultaatidest, s. o., et ta stimuleeriks põllumajandustoodangu suurendamist kõlvikute igalt sajalt hektarilt. Kuid palgasüsteem peab soodustama ka kaadri kinnistamist alalisele tööle, kaasa aitama tööjõu voolavuse kõrvaldamisele, stimuleerima töötajaid tõstma kvalifikatsiooni ja omandama naaberkutseala-

¹ С.И. Шкурко. ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ СССР. М. 1965, стр. 16.

sid, sõnaga - tagama töötajate aastaringse rakendatuse.

Arvestades sovhoosides töö ja tootmise organiseerimise iseärasusi, tuleb lahendada õigesti üksiktöötaja ja kollektiivi huvide ühendamine, sest põllumajanduses sõltuvad töö tulemused rohkem kui üheski teises rahvamajanduse harus kõigi kollektiivi kuuluvate inimeste hästi organiseeritud tööst. Järelikult peab rakendatav palgasüsteem erutama kõrgete kollektiivse tööga saavutatavate näitajate püstitamist ja täitmist. Seega kerkib esile töötasustamise kollektiivsete vormide rakendamine.

Töötasustamissüsteemi valikul tuleb pidada silmas, et iseenesest ei ole hea või halb üks või teine töö organiseerimise ja sellele vastav töötasustamise süsteem, vaid ühe või teise palgasüsteemi efektiivsus sõltub olukorrast, kus seda süsteemi rakendatakse ning eeldustest, mis tingivad ühe või teise palgasüsteemi kasutamise.

Iga töötaja tööjärgse individuaalse töötasu ühendamine materiaalse stimuleerimise kollektiivsete vormidega tõstab materiaalse huvi printsiibi uuele kõrgemale astmele ja on jaotamise valdkonnas ühiskondlike suhete edasise arengu tähtsaks teguriks. Sidudes iga töötaja materiaalse ergutamise kogu kollektiivi töö tulemustega, isemajandamise printsiipide tugevdamisega, soodustame veelgi töötajate osavõttu ühiskondliku tootmise juhtimisest.

Ent sotsialismi tingimustes on lubamatu rakendada ükskõik millist palgasüsteemi ainult sellepärast, et see stimuleeriks tootmist. Palgasüsteemid peavad arendama töötajates kollektiivsustunnet, seltsimehelikku vastastikust abistamist, säästlikku suhtumist sotsialistlikku omandisse. Palgasüsteemid peavad olema üles ehitatud selliselt, et kõrgetele tulemustele töös tõepoolest kaasneks materiaalne ergutus.¹

Sovhoositöölise töötasustamise tüüp määrustiku kohaselt rakendatakse sovhoosides põllutöölise ja loomakasva-

1

И.С. Шкурко. Формы и системы заработной платы в промышленности СССР. М. 1965, стр. 53.

tajate töötasustamisel premiaaltükipalgasüsteemi või premiaalajakalpalgasüsteemi.¹ Premiaaltükipalgasüsteemi rakendatakse omakorda kas akord- või lihtvormina.

Premiaaltükipalgasüsteemi rakendamise eeldustena soovhoosis võiks nimetada järgmiste tingimuste olemasolu:

1) brigaadide (lülide jne.) planeeritud tööde maht tuleb põhiliselt täita alaliste töölistega, ajutisi töölisi tõmmatakse vajaduse korral kaasa minimaalselt;

2) brigaadile (lülile jne.) tuleb kinnistada vajalik tehnika, anda välja väetised ja teised materiaalsed vahendid, mis on vajalikud kõigi tehnoloogilises kaardis (tööde loetelus) ettenähtud tööde tegemiseks;

3) põllumajanduskultuuride ja tööde mahu ning palgafondi õige planeerimine;

4) tehtud tööde mahu ja toodangu omahinna arvestamine.²

§ 2. PREMIAALTÜKIPALGASÜSTEEM

A. Premiaaltükipalgasüsteemi akordvorm

1. Akordpalgavormi olemus.

1. Akordpalk kujutab endast tükipalgasüsteemi üht erivormi. Tema iseärasuseks on, et töövorm ja tööhinne kas üksiktöötajale või töötegijate rühmale (brigaadile, lülile) määratakse kindlaks mitte ühe tootmisoperatsiooni, vaid töö-

¹ Sovhoositööliste töötasustamise tüüp määrustik räägib ka premiaalakordpalgasüsteemist, kuid meie arvates kujutab premiaalakordpalk endast vaid premiaaltükipalgasüsteemi üht erivormi.

² И.Н. Попов-Черкасов и др. Организация заработной платы рабочих в совхозах СССР. М. 1964, стр. 76, 88 и 141; В. Бузыкин и др. Шире внедрять аккордно-премиальную оплату труда в совхозах. - "Социалистический труд" 1962, № 3, стр. 60 и 65.

de kompleksi kohta (näiteks tonni teravilja, loomade juurdekasvu tsentneri jne. kohta).

Kui akordpalgaga ühendada preemiade maksmine, saame premiaalakordpalgavormi, mis on premiaaltükipalgasüsteemi üheks erivormiks, sõltumata sellest, kas kuni tasumiseni toodangu eest makstakse tasu vastavalt tehtud tööle või töö ajal.

2. Sovhoositööliste materiaalse huvi suurendamiseks tootmise lõppresultaadi - toodangu vastu makstakse neile töötasu toodanguühiku (tsentneri, tonni) eest või toodangu maksumuse iga 100 rbl. eest tegelikes realiseerimishindades. Peale selle makstakse töölistele veel preemiaid kindlaksmääratud näitajate saavutamise korral ja ettenähtud premeerimistingimuste täitmisel. Et põllumajanduses töö- ja tootmisperiod ei lange kokku, siis kuni toodangu eest tasu maksmiseni makstakse töölistele tasu vastavalt tehtud tööle (tükitöö) või töö ajal (ajatöö) avansina toodangutasu arvel. Tükitööhinne vastava töö eest määratakse kindlaks lähtudes antud töö tariifsest palgamäärast ja kehtestatud töönormist. Kui avanssi makstakse ajatöö alusel, siis mehhaniseeritud töödel makstakse 4. liigi, hobu-käsitöödel 3. - 4. liigi ning kastmistöödel 5. liigi tariifse palgamäära kohaselt.

Pärast saagikoristuse ning lõpetamata tootmise tähtsamate tööde (sügiskünd, teraviljade külv jne.) lõpetamist makstakse töölistele välja toodangu eest arvutatud ja tehtud töö eest tükitööhinnete järgi või vastavalt töö ajal tariifsete palgamäärade järgi väljamakstud töötasu vahe.

See juurdemaks (vaheraha) toodangu eest jaotatakse proportsionaalselt töötasule, mis on arvestatud töötajale brigaadis (lülis) aasta jooksul tükitööhinnete või tariifimäärade järgi põllumajanduslike tööde tegemise eest (kaasa arvatud tööd järgmise aasta saagi alla).

3. Seega premiaaltükipalgasüsteemi akordvormi puhul kasutatakse kahe suguseid tükitõõhindeid - kompleksseid tükitõõhindeid toodanguühiku eest (toodanguhind) ja tükitõõhindeid tehtud töömahu eest.

Kui brigaadisiseselt antakse töötajate rühmale (lülile) või üksiktöötajale eraldi tootmisülesanne (akordülesanne), siis tuleb vastavale rühmale või üksiktöötajale kinnitada ka palgafond selle ülesande täitmiseks ja kehtestada eraldi toodanguühiku hinne. Kui rakendada sellistel juhtudel kogu brigaadile kinnitatud hinnet, võib juhtuda, et hoolimata plaani täitmisest ja ületamisest ei saa see töötajaterühm või üksiktöötaja juurde maksu toodangu eest ega preemiat. Ka on eraldi hinnete kehtestamisel igale lülile hinnete stimuleeriv mõju kõige suurem.

Kui lülile on kinnitatud teatud külvid, tuleb tasu maksta ikkagi lüli töötulemuste järgi, sõltumata sellest, kas on kehtestatud ühtsed hinned kogu brigaadile või eraldi hinned igale lülile.¹

Premiaalakordpalgavormi rakendamine eeldab sovhoositöölise töö organiseerimise kindlat korda, vastutamatuse kõrvaldamist maa ja tehnika kasutamisel, brigaadide, lülide jne. püsivat koosseisu ning tootmise täpset planeerimist, töökulude ja saadud toodangu arvestust.

Premiaalakordpalgavorm eeldab töö organiseerimist vastava tootmiskollektiivi (brigaadi, lüli jne.) enda poolt.

Käesoleval ajal eraldatakse sovhoosides brigaadidele, lülidele jne. vajalikud materiaalsed vahendid, tehnika ja kindlad maa-alad, millelt nad peavad saama plaanilise toodangukoguse. Sovhoosi spetsialistid koos brigadiridega (lülivanematega) koostavad tehnoloogilised kaardid või tööde loetelu, mida plaani kohaselt on vaja teha plaanilise toodangu saamiseks. Neis kaartides (loeteludes) määratakse kindlaks töökulu ja palgafond, lähtudes tariifsetest pal-

¹ А.Ф. Волков, А.К. Малахов. Заработная плата и премирование работников совхозов. М. 1967, стр. 84 и сл.

gamääradest, töönormidest ja plaanilisest töömahust saagi kasvatamisel ja koristamisel.

Akordtasu suuruse kindlaksmääramisel tuleb arvestada ka töötajale seadusandlusega ettenähtud lisandeid ja juurde makse (näit. kõrgendatud hinded koristustöödel, lisatasu kvalifikatsioonile eest traktoristidele-masinistidele jne.).

Premiaalakordpalgavormi rakendatakse eeskätt töötasutamisel taimekasvatuses, kuid ka loomakasvatuse nendes harudes, kus toodangut saadakse perioodiliselt või kord aastas.

2. Toodanguhinnete kindlaksmääramine.

Sovhoositööliste töötasustamise tüüp määrustiku kohaselt määratakse hinne toodanguühiku eest (toodanguhinne) kindlaks, lähtudes töötajate kollektiivile (brigaadile, lülile jne.) või üksiktöötajale kindlaksmääratud toodangu aastaplaanist ja selle toodangu saamiseks tehtavate plaaniliste tööde eest arvutatava tariifse palga 125 % suurusest summast (125%-lisest tariifsest palgafondist).

Seega toodanguhinde kehtestamiseks on vaja

1) kindlaks määrata brigaadi (lüli, salga, üksiktöötaja) plaaniliste tööde maht;

2) kindlaks määrata plaaniline toodang;

3) arvutada plaaniliste tööde tegemiseks vajalik palgafond ja suurendada seda 25 % võrra.

a) Plaaniliste tööde mahu kindlaksmääramine. Plaaniliste tööde maht tootmisüksusele (brigaadile, lülile jne.) või üksiktöötajale kehtestatakse tehnoloogilise kaardi alusel. Et tehnoloogiliste kaartide koostamine on töömahukas, siis kasutatakse nende asemel Eesti NSV sovhoosides plaaniliste tööde loetelusid. Nende loetelude alusel määratakse kindlaks vastava tootmisüksuse või üksiktöötaja plaaniliste tööde maht. Et plaaniliste tööde mahu ebaõige kindlaksmääramine toob paratamatult kaasa ebaõigete toodanguhinnete keh-

testamine ja ebaõige töötasustamise ning raskendab töötajate materiaalse huvi printsiibi realiseerimist, on lubamatu plaaniliste tööde loetelude pealiskaudne koostamine ja tööde mahu ebaõige kindlaksmääramine.

b) Plaanilise toodangu kindlaksmääramine. Tootmisüksusele või üksiktöötajale kindlaksmääratav plaaniline toodang saadakse väljavõttena sovhoosi tootmis-finantsplaanist. Tootmisüksustele ja üksiktöötajatele kindlaksmääratud toodanguplaanid kokku ei või olla suuremad ega väiksemad sovhoosi tootmis-finantsplaanis ettenähtust. Vastasel juhul töölised kas saavad vähem palka või kulutatakse üle palgafond.

Ka tootmisüksustele või üksiktöötajaile kindlaksmääratavad sortimendiplaanid (I sordi osatähtsus toodangus) peavad kokku ühtima sovhoosi tootmis-finantsplaanis kindlaksmääratud sortimendiplaaniga.

c) Tariifse palgafondi arvutamine. Tariifne palgafond tööde plaanilise mahu eest saadakse, korrutades töökulu iga töö kohta päevades vastava töö eest ettenähtud tariifse palgamääraga ja saadud tulemused liites. Peale selle lülitatakse brigaadi palgafondi veel brigadiri aastapalk, välja arvatud puhkusetasu. Samasuguselt lülitatakse lüli (salga) tariifsesse palgafondi lülivanemale (salga ülemale) lüli (salga) juhtimise eest makstav lisatasu.

Toodanguhinnete arvutamiseks võetakse aga tariifse palgafondi suuruseks 125 %, selleks et töölistele oleks tagatud tasu saamine vastavalt tehtud tööle ja materiaalne huvi toodangu suurendamise vastu.

Seega tootmisüksuse tariifne palgafond on küll ühtne, kuid ta arvutatakse kahesugustes summades, millest kumbki on iseseisva tähendusega:

- 1) tariifne palgafond tööde plaanilise mahu eest ja
- 2) tariifse palgafondi suurus hinnete määramiseks toodangu eest.¹

¹ Е.А. Панова, А.Ф. Трошин. Правовые вопросы оплаты труда работников сельского хозяйства. М. 1964, стр. 63.

d) Toodanguhinde arvutamine. Hinde leidmiseks toodanguühiku eest jagatakse vastava kultuuri kasvatamiseks tehtavate tööde eest arvatud ja 25 % võrra suurendatud tariifne palgafond plaanilise saagi suurusega tsentnerites (või teistes toodanguühikutes, mis on antud sovhoosis võetud töötasustamise aluseks).

Sellisel leetakse toodanguhinne siis, kui tootmisüksus kasvatab üht kultuuri. Mitme kultuuri kasvatamise puhul on toodanguhinde kindlaksmääramine selliselt tülikas ning eeldab ka brigadiri palga jaotamist üksikute kasvatavate kultuuride vahel.¹

Mitme kultuuri kasvatamise puhul hinne toodangu eest määratakse tavaliselt kindlaks toodangu maksumuse iga 100 rbl. kohta. Hinne saadakse sel teel, et plaaniline palgafond hinnete arvutamiseks jagatakse toodangu plaanilise maksumusega ettenähtud hindades ja tulemus korrutatakse saajaga. Eesti NSV sovhoosides kasutatakse just viimati nimetatud viisi toodanguhinde kindlaksmääramiseks.

Seega toodanguhinne, sõltumata tema kindlaksmääramise viisist, kujutab endast kompleksset, suurendatud tükitööhinnat, mis on ühine kogu brigaadile, lülile või salgale.² Millist hinnete kindlaksmääramise viisi kasutatakse, selle määrab kindlaks sovhoosi juhtkond kooskõlastatult ametiühingu tööliikomiteega. Vaidlus selle üle, kumb hinde kindlaksmääramise viis on majanduslikult efektiivsem, on viljatu, sest ühe või teise viisi valikul tuleb lähtuda majandikongreetsetest tingimustest.

¹ Sel juhul tuleks nii brigadiri töötasu kui ka muud töötasusummad, mida ei saa tervikuna lugeda ühele kultuurile langevaks, jaotada kultuuride vahel vastavalt sellele, missuguse osa moodustab antud kultuuri kasvatamiseks ettenähtud plaaniliste tööde tariifne palgafond brigaadi üldises tariifses palgafondis.

² Е.А. Панова, А.Ф. Трошин. Правовые вопросы оплаты труда работников сельского хозяйства. М. 1964, стр. 62 и сл.; Е. Панова. Правовые вопросы организации заработной платы в совхозах. - "Социалистическая законность" 1965, № 3, стр. 81.

Tuleb arvestada seda, et eri liiki toodangu realiseerimise hinnad ei ole ühesuguses sõltuvuses töömahukusest. Näiteks külvide struktuuri muutmine, võrreldes planeerituga, muudab oluliselt kogutoodangu maksumust, see aga võib kaasa tuua põhjendamatuid üle- või vaegmakseid.

e) Toodanguhinnete diferentseerimine. Kui hinne määratakse kindlaks toodangu tsentneri eest, siis tuleks ta diferentseerida toodangu kvaliteedi järgi, s. o. tuleks kehtestada täiendavad koefitsiendid, mille alusel saadud toodang arvestatakse ümber kehtestatud konditsioonile või standardile.¹

Hinde kehtestamisel tuleb arvestada, et osa toodangut läheb paratamatult madalamatesse sortidesse. Kuid hinde kehtestamine, lähtudes I sordi toodangust, tagab töölise huvi selle vastu, et võimalikult vähem toodangust läheks madalamatesse sortidesse.

Hinnete diferentseerimine, sõltuvalt toodangu kvaliteedist, peab toimuma sovhoosile kindlaksmääratud palgafondi piires. Seega hinnete suurendamine kvaliteetsema toodangu eest tuleb katta säästust, mida saadakse madalama kvaliteediga toodangu hinnete vähendamisest.²

Hinde kehtestamise viisi valikul tuleb arvestada, kuidas hinded soodustavad ühe või teise kultuuri kasvatamist ning töötaja ja sovhoosi huvide ning sovhoosi ja riigi huvide õiget ühendamist. Sovhoosil on õigus määrata erinevatele osakondadele, brigaadidele, lülilele hinne kindlaks erineval viisil, arvestades antud tootmiskollektiivi konkreetseid tootmistingimusi ja eesmäärke, mida töötasustamise vastava korraldamisega tahetakse saavutada.

¹ П. Кучаренко, Л. Овсянников. Эффективность аккордно-премиальной системы оплаты труда в совхозе. - "Социалистический труд" 1963, № 10, стр. 64; А.Ф. Волков, А.К. Малахов. Заработная плата и премирование работников совхозов. М. 1967, стр. 57.

² П.Н. Рукосуев. Оплата труда в совхозах по конечным результатам производства. Изд. МГУ 1968, стр. 66.

Et looduslikud ja majanduslikud tingimused erinevad oluliselt juba majandi piires, siis ei saa reeglina kehtestada ühtset toodanguhinnet kogu majandi jaoks (rääkimata ühtsest hindest mitme majandi või kogu rajooni jaoks). Toodanguhinded tuleb tingimata kehtestada eraldi igas majandis ja igale tootmisüksusele, sest ühtse hinde kehtestamine toob paratamatult kaasa alusetu võrdsustamise töötasustamisel. Et töötajad oleksid huvitatud mitte ainult põhitoodangu (näit. teravilja) saamisest, vaid ka kõrvaltoodangu kiirest ja kvaliteetsest saamisest (näit. põhk), siis tuleks kaaluda hinnete kindlaksmääramist nii põhikui ka kõrvaltoodangu eest.¹

f) Toodanguhinnete muutmine. Toodanguhinnete kindlaksmääramisse tuleb suhtuda väga hoolikalt, sest hilisem hinnete muutmine vähendab töötajate materiaalsel huvi. Kuid vajaduse korral tuleb seda siiski teha. 1970. a. kinnitatud sovhoositööliste töötasustamise tüüp määrustik määrab kindlaks toodangutasu korrigeerimise korra.

Kui sovhoosi administratsiooni korraldusel tootmisvajaduse tõttu plaanis ettenähtud tööd jäid osaliselt tegemata või tehti üle plaani, tuleb toodangutasu summat korrigeerida. Juhul kui tehtud tööde eest tegelikult välja makstud töötasusumma on suurem või väiksem plaanilisest tariifsest palgafondist, siis nende kahe summa vahe lisatakse (planeeritust suurema tegeliku töömahu korral) brigaadile (lülile) toodanguhinnete järgi arvestatud töötasusummale või lahutatakse sellest (planeeritust väiksema tegeliku töömahu korral), kusjuures see vahe tuleb eelnevalt korrutada 1,25-ga ja antud brigaadi (lüli) toodangu tootmise plaani täitmise protsendiga.

g) Toodanguhinnete kindlaksmääramine loomakasvatuses. Loomakasvatuse nendes harudes, kus toodangut saadakse pe-

¹ Я. Ротин. В отрыве от жизни. - "Экономическая газета" № 22, 30 мая 1964 г., стр. 30.

rioodiliselt või kord aastas, toimub toodanguhinnete kindlaksmääramine analoogiliselt: lähtutakse kehtestatud tootmisplaanist ja talitamisnormide alusel arvutatud tariifsest palgafondist, mida on suurendatud 25 % võrra. Hinded võidakse kehtestada kas ühtsetena kogu aastaks või diferentseeritult perioodide viisi. Erijooneks on see, et plaanilise toodangu saamiseks vajalik plaaniline töö hulk määratakse kindlaks, lähtudes selle toodangu saamiseks vajalike tööliste tariifsete palgamäärade aastasummast. Tööliste plaaniline arv määratakse kindlaks loomade ja lindude talitamise kehtivate normide alusel.¹

Et loomakasvatajad nimetatud juhtudel talitavad üht kindlat loomaliiki, siis tuuakse ka toodanguhinne välja naturaälühiku kohta. Kuid välistatud ei ole võimalus ka toodanguhinde kindlaksmääramiseks toodangu saja rubla kohta. Eriti võib see osutada vajalikuks, kui hinnad sõltuvad toodangu kvaliteedist.

Kuni arvestusteni toodangu eest makstakse tasu tükitööhinnete järgi tehtud töömahu (loomade, lindude, karusloomade, mesilasperede hooldamine jt.) või töö ajal eest, lähtudes tariifsetest palgamääradest ja kehtestatud hooldusnormidest. Pärast toodangu saamist makstakse töötajatele välja toodangu eest arvatud ja avansina väljamakstud (tööperioodi või aasta eest) töötasu vahe. Juurdemaks toodangu eest jaotatakse proportsionaalselt töölistele tükitööhinnete järgi või tariifsete palgamäärade alusel töötatud aja eest loomade, lindude jm. hooldamisel brigaadis (lülis). Nimetatud arvestused tehakse pärast toodangu üleandmist ja arvelevõtmist.

Toodanguhinnete kindlaksmääramise kehtiva korra puhul tootmisallüksuse tariifse palgafondi samaksjäämisel või aeglasemal kasvamisel, võrreldes toodangu hulga või maksumuse suurenemisega, langeb toodanguhinne. See aitab järgida printsiibi "võrdse töö eest võrdne tasu" realiseerimist - seda

¹ Е. Панова. Правовые вопросы организации заработной платы в совхозах. - "Социалистическая законность" 1965, №3, стр. 81.

arusaadavalt juhul, kui erinevused tootmistingimustes on objektiivse iseloomuga. Kuid sellise korra (metoodika) minuseks on, et ta ei stimuleeri töötajaid suuremate plaanide võtmisele. Tootmiskollektiivile on kasulikum just madalam plaan. Pealegi määratakse praktikas plaanilise toodangu hulk mõnikord kindlaks lähtudes saavutatud toodangu tasemest, ilma et arvestataks, mille arvel selline tase on saavutatud - s. o. kas täiendavate väetiste, suurema mehhaniseerimise, organisatsiooniliste abinõude rakendamise või lihtsalt pingsama ja kvaliteetsema töö arvel. Seega kõrge toodangutaseme saavutamine võib planeerimise vigade puhul kaasa tuua töötasustamise alusetu võrdsustamise hästi töötavates ja enam-vähem rahuldavalt töötavates tootmiskollektiivides.

B. Premiaaltükipalgasüsteemi lihtvorm

1. Premiaaltükipalgasüsteemi lihtvormi rakendamine taimekasvatuses.

Sovhoositöölise töötasustamise tüüp määrustiku kohaselt võib premiaaltükipalgasüsteemi lihtvormi kasutada taimekasvatuses tasumiseks tehtud töö ja saadud toodangu eest. Töölisele makstakse brigaadis (lülis) tehtud töö eest tükitööhinnete järgi, mis on arvestatud lähtudes antud töö jaoks ettenähtud tariifsest palgamäärast ja kehtestatud töönormidest.

Töötasu sidumiseks toodanguga makstakse lisaks tasule tükitööhinnete järgi lisatasu toodangu eest. Töölisele makstakse brigaadis (lülis) põllumajanduslike tööde tegemise eest arvestatud palgale (kaasa arvatud kõrgendatud tasu saagikoristusel ja liigitasu) lisaks 1,25 % põllumajandussaaduste tootmise plaani täitmise iga protsendi eest üle 80 protsendi kuni plaani täitmiseni (100 %-ni plaanist).

Selleks et brigaadid (lülid jne.) oleksid huvitatud optimaalsete plaanide võtmisest, on lisatasu üleplaanilise toodangu eest väiksem - 1 % töötasust plaani ületamise iga protsendi eest.¹

Tasu toodangu eest arvutatakse ja makstakse välja pärast saagi koristamist ja järgmise aasta saagi saamiseks tehtavate tähtsamate tööde (sügiskünd jne.) lõpetamist. Nende tähtsamate tööde loetelu määratakse kindlaks sovhoosi tööliste töötasustamise määrustikus.

Neile töölistele, kes töötavad tootmisharudes, kus toodangut ei saada (mittekandvad mitmeaastased istandused, majanduslikud tööd jne.), makstakse töötasu vastavalt tehtud tööle hinnete järgi, mis antud töö jaoks on kindlaks määratud lähtudes tariifsest palgamäärast ja töönormist. Premeerimisnäitajate täitmisel ja premeerimistingimuste järgimisel makstakse neile preemiat.

2. Premiaaltükipalgasüsteemi lihtvormi rakendamise loomakasvatuses.

Premiaaltükipalgasüsteemi lihtvormi üht varianti rakendatakse nendes loomakasvatusharudes, kus toodangut saadakse kogu aasta jooksul (piim, liha, munad, loomade juurdekasv jne.). Tasustamine nendes loomakasvatusharudes toimub kuu-töötulemuste alusel.

Töötasustamise tüüp määrustiku p. 4 kohaselt makstakse töötasu kas saadud toodangu eest (arvestades toodangu kvaliteeti) või toodangu ja loomade hooldamise eest. Vastavalt sellele kehtestatakse ka tükitööhinded kas toodanguhinnetena või toodanguhinnetena ja hooldushinnetena.

¹ Selline töötasustamine on kahtlematult lihtsam, kuid eeldab õiget planeerimist. Ebaõige planeerimise (plaani tunduva ületamise) puhul on palgafondi ülekulu paratamatu ja võib tekkida raskusi töötajatele töötasu maksmisel. Sellepärast tuleb iga kord põhjalikult kaaluda, millist töötasustamise vormi valida.

Eesti NSV sovhoosides makstakse tasu toodangu eest ja ainult erandjuhtudel on lubatud maksta tasu toodangu ja loomade hooldamise eest.

a) Tasustamine toodangu eest.

1. Toodanguhinded määratakse kindlaks lähtudes kehtestatud tootmisplaanist ja talitusnormide alusel arvutatud tariifsest palgafondist, mida on suurendatud 25 % võrra. Järelikult loomakasvatustööliste materiaalse huvi tagamise seisukohalt on õigem maksta ainult toodangu eest, mitte aga talitamise ja toodangu eest, sest 25 % võrra suurendatakse ainult seda osa tariifsest palgafondist, mis jääb toodanguhinnete arvutamiseks.

Toodanguhinded määratakse enamikul juhtudel kindlaks toodangu naturaälühiku - tsentneri, tüki jne. eest. Kuid välistatud ei ole ka hinde kindlaksmääramine näiteks toodangu maksumuse 100 rbl. kohta.

Sageli on otstarbekas kehtestada hinne rohkem kui ühe toodanguliigi eest, et tööline pööraks tähelepanu ka teiste toodanguliikide saamisele. Näiteks lüpsjatele kehtestatakse hinne mitte ainult piima eest, vaid ka vasikate sündivuse pealt. Praktikaks makstakse osa vasika sündimise pealt kehtestatud hindest välja pärast tiinestust kui tasu õigeaegse paarituse eest.¹ Selline tasustamise kord juurdekasvu eest on otstarbekas, sest karja juurdekasvu ratsionaalne saamine aitab kaasa toodangu suurendamisele ning tagab loomade hea hooldamise ka siis, kui looma talitaja on vahetunud pärast looma tiinestumist.

Analoogiliselt saab tasustada ka vabade emiste, sugukultide ja veiste vanema noorkarja talitajaid. Igal juhul tuleb hinnete arvutamisel noorloomade saamise eest ettenähtud tariifimäära osa suurendada 25 % võrra. Asjaolu, et osa tasust makstakse välja paaritamise eest looma tiines-

¹ А.Ф. Волков, А.К. Малахов. Заработная плата и премирование работников совхозов. М. 1967, стр. 113 и сл.

tumisel, ei muuda selle olemust - see jääb ikkagi üheks osaks toodangu (noorloomade) eest makstavast tasust.

2. Selleks, et stimuleerida kõrge kvaliteediga toodangu saamist, tuleks toodanguhinded kehtestada kindlaid kvaliteedinõudeid silmas pidades (näit. baasiline rasvasisaldus piimas jne.). Vastavate koefitsientide süsteemi abil tuleks toodang ümber arvestada sellise kvaliteediga toodanguks, millest lähtudes kehtestati toodanguhinded. Kvaliteedinõuded toodanguhinde kehtestamisel tuleb vajaduse korral majandisiseselt diferentseerida, sest sageli on tingimused kvaliteetse toodangu saamiseks majandi erinevates tootmisüksustes küllaltki erinevad.

Kõiki toodangu kvaliteediga seonduvaid küsimusi ei saa lahendada ainult toodanguhinnete diferentseerimisega, vaid kvaliteedi hoidmiseks teatud tasemel tuleb kasutada ka preemiaid ja muid materiaalse ergutamise vahendeid.¹

Millise toodangu ja millise toodanguühiku kohta kehtestatakse toodanguhinne, selle määrab kindlaks sovhoosi ametiühingu töölistkomitee olenevalt tootmistingimustest, ülesannetest, mida töötasustamise kaudu tahetakse lahendada, ja töö organiseerimise vormist.

3. Et loomade, eriti lüpsikarja produktiivsus on erinev, siis tulevad ka toodanguhinded eraldi välja töötada iga erineva produktiivsusega loomagrupi kohta, kuigi see muudab töötasustamise keerulisemaks, sest tuleb kasutada paljusid toodanguhindeid. Ent see on paratamatu, sest muidu tekiks põhjendamata vahed üksikute töötajate palgasemes.

¹ Eesti NSV Põllumajanduse Ministeeriumi kiri nr. 11/10-161 "Loomakasvatuse tööliste töötasu seostamisest loomade õigeaegse tiinestumisega ja toodangu kvaliteediga" 24. III 1965. Vt. ka K. Raudsaar. Kasutagem paremini loomakasvatustööliste materiaalse huvi suurendamise võimalusi.- "Sotsialistlik Põllumajandus" 1967, nr. 16, lk. 722.

Loomakasvatustöölilistele enam-vähem stabiilse töötasu tagamiseks võib toodanguhindeid diferentseerida aasta perioodide lõikes. Diferentseerimine on otstarbekas, kui aasta kohta ei tule üle 2 - 3 hinde.¹ Kehtestatud hindeid muudetakse järgnevalt ainult mehhaniseerimise taseme, tootmistehnoloogia ning teiste tingimuste muutumisel.

Et aga töötasustamise määrustik ise kehtib ainult antud kalendriaasta kohta, siis kehtivad toodanguhinded samuti ainult ühe aasta. Kui tingimused sealjuures ei muutu, kehtestatakse toodanguhinded samasugustena ka järgmiseks aastaks.

b) Tasustamine toodangu ja loomade talitamise eest. Töötasu maksmist kombineeritult toodangu ja loomade talitamise eest rakendatakse praktikas selleks, et tagada töötajatele enam-vähem stabiilne töötasu ka siis, kui toodanguplaani täitmisel peaks esinema suuremaid hälbeid töötajatest mittesõltuvatel asjaoludel. Sellise töötasustamise korral on aga oht, et tööline püüab talitada rohkem loomi ja pühendab vähem tähelepanu toodangu saamisele. Hinnete kehtestamisel tuleb jälgida, et ei ületataks tunduvalt kinnistatavate loomade normikohast arvu.

Taolist hinnete kindlaksmääramist tuleb kasutada vaid erandjuhtudel, kui näiteks söödapuuduse tõttu väheneb järevalt väljalüps ja lüpsjate töötasu. Üldse tuleb kõigiti toetada seisukohta, et hinded loomade talitamise eest võib kehtestada ainult laudaperioodiks.²

Hinde konkreetne suurus toodangu ja talitamise eest tuleb fikseerida majandi tingimustest lähtudes. Seejuures pe-

¹ И.Н. Попов-Черкасов и др. Организация заработной платы рабочих в совхозах СССР. М. 1964, стр. II2.

² А.Ф. Волков, А.К. Малахов. Заработная плата и премирование работников совхозов. М. 1967, стр. II4 и сл.; Консультации по трудовому законодательству. В помощь сельскому профагитивисту. Профиздат 1967, стр. 150.

takse otstarbekaks maksta loomade talitamise eest mitte üle 25 - 30 % tariifsest palgamäärast.¹

c) Tootmisnovaatorite töötasustamine. Eraldi toimub toodanguhinnete arvutamine loomakasvatajatele-tootmisnovaatoritele, kes, rakendades töö ja tootmise organiseerimise uusi vorme, lähevad üle suurema arvu loomade või lindude hooldamisele ja saavutavad märgatavat tööviljakuse tõusu nende poolt hooldatavate loomade ja lindude arvu suurendamisel.

Tüüp määrustiku p. 12 kohaselt suurendatakse selliste tööliste tariifseid palgamäärasid talitamisnormi ületamise iga 10 % eest kuni 5 %, kuid mitte rohkem kui kahekordseks. Hinnete suurendamise eelduseks on, et talitamisnorm oleks ületatud vähemalt pooleteisekordselt, kuna talitamisnormi ületamise puhul vähemas ulatuses tariifseid palgamääru ei tõsteta.

Tariifse palgamäära suurendamise konkreetne määr ja talitamisnormid (sovhoosides ei ole kehtestatud loomade talitamise ühtseid norme) määratakse kindlaks sovhoosi administratsiooni poolt kooskõlastatult sovhoosi ametiühingu töölisomiteega. Talitamisnormi ületamise korral - viimane peab osutama võimalikuks töö või tootmise parema organiseerimise tõttu, mitte aga tööpäeva pikeneduse tulemusena - suurendatakse tootmisnovaatorite tariifset palgamäära. Palgamäära suurendamine on aga eelkõige ergutuslik lisatasu tööpäeva tihendamise eest. Sisuliselt on nendel juhtudel tegemist töönormi muutmisega töötaja initsiatiivil. Seejuures võib töötajale kindlaksmääratud hooldamisnormi ületamine toimuda ainult töötaja ja administratsiooni vahelise kokkuleppe alusel, kui see on majanduslikult otstarbekas ja tagab loomade nõuetekohase hooldamise ja toodangu kõrge kvaliteedi.

Kõrgendatud tariifsetest palgamääradest lähtudes arvutatakse tootmisnovaatoritele ka toodanguhinded.

¹ А.Ф. Волков, А.К. Малахов. Оплата труда в совхозах. М. 1962, стр. 82.

§ 3. PREMIAALAJAPALGASÜSTEEM

Premiaalajapalgasüsteemi kasutatakse sovhoositöölis-
te töötasustamisel üsna tagasihoidlikult. Seda rakenda-
takse neis tootmisharudes, kus toodangut ei saada (mitte-
kandvad mitmeaastased istandused, töö- ja suguloomade hool-
damistööd ning majanduslikud tööd) ja kus premiaaltükipal-
gasüsteemi rakendamine pole võimalik või on ebaotstarbekas.
Premiaalajapalga puhul makstakse tasu, lähtudes tariifsest
või ametipalgamäärast, ning preemiat - kehtestatud pre-
meerimisnäitajate täitmise eest (tingimusel, et on kinni
peetud premeerimistingimustest).

**SOVHOOSITÖÖLISTE TÖÖTASUSTAMINE
VASTAVALT TEHTUD TÖÖLE**

**§ 1. TASUSTAMINE VASTAVALT TÜKITÖÖHINNETELE
VÕI TÖÖL OLDUD AJALE**

Sovhoositöölistele taimekasvatases ja loomakasvatuse nendes harudes, kus toodangut ei saada pidevalt, makstakse tasu kas vastavalt tehtud tööle (tükitööhinnete alusel) või vastavalt tööl oldud ajale (ajatasu) olenevalt sellest, milline töötasustamise viis on kehtestatud kuni toodangu eest tasu maksmiseni.

Tükitööhinded määratakse kindlaks vastava töö tariifisest palgamäärast ja kehtestatud töönormist lähtudes.

Kui toodangu eest tasu maksmiseni kohaldatakse tasustamist vastavalt tööl oldud ajale, siis makstakse taimekasvatases töölistele mehhaniseeritud töödel 4. liigi, hobukäsitsitöödel 3. - 4. liigi ning kastmistöödel 5. liigi tariifsetest palgamääradest lähtudes.

Loomakasvatusharudes, kus toodangut saadakse perioodiliselt või üks kord aastas, makstakse kuni toodangu saamiseni tasu kas täidetud töömahu või tööl oldud aja eest, lähtudes ettenähtud tariifsetest palgamääradest ja kehtestatud hooldusnormidest.

Tasu maksmise viisi kuni tasustamiseni toodangu eest määrab kooskõlastatult sovhoosi ametiühingu töölistekomiteega¹ kindlaks sovhoosi administratsioon, juhindudes konk-

¹ П. "а" ст. 81 Положения о социалистическом государственном производственном предприятии. Утв. постановлением Со-

reetsest olukorrast, sest mõlemal viisil on oma eelised ja puudused.

Tasumist vastavalt tööle oldud ajale saab korraldada nendes brigaadides (lülides jne.), millel on alaline koosseis ja kus töö on hästi korraldatud. Võrdsustamise vältimiseks tuleb aga sel juhul maksta tasu, arvestades iga töötaja kvalifikatsiooni ja faktiliselt tööle oldud aega. Et taime- ja loomakasvatustöölisi ei tarifitseerita, on seda võrdlemisi raske teha. Põhiliselt saab maksta tasu vastavalt tööle oldud ajale ainult nendel töödel, mida on raske normeerida. Igal juhul tuleb tariifne palgamäär tööle oldud aja eest välja maksta täielikult. Kehtestatud tariifseid palgamääru ei ole soovhoosil õigus muuta, samuti ei või ta neid diferentseerida aastaegade järgi.

Töötasu vastavalt tehtud tööle või tööle oldud ajale makstakse välja igal palgapäeval.

§2. TÖÖLISTELE TÖÖLESANNETE TÄITMISE EEST MAKSTAVAD LISATASUD, LISANDID JA PREMIAD

Selleks, et tööline oleks huvitatud oma tööülesannete kvaliteetsest ja tähtaegsest täitmisest, näeb soovhoositöölise töötasustamise tüüp määrustik ette jooksvate tööülesannete täitmise eest lisatasude, lisandite ja preemiade maksmise, sest toodangutasu, mida makstakse välja küllalt pikkade perioodide tagant, ei ole hästi töötamiseks küllaldane stiimul.

1. Lisatasu kvaliteetse töö eest.

Töö kvaliteedi mõiste taimekasvatuses haarab endasse agrotehnilistest nõuetest ja tähtaegadest kinnipidamise. Viimaste täitmisel tunnustatakse töö heaks. Seega tootli-

Вета Министров СССР от 4 октября 1965 г. № 731.-СП СССР
1965, № 19-20, ст. 155.

kuma töö üks kriteeriume on tähtaeg.¹ Ent iga konkreetse töö puhul ilmnevad kvaliteeti peegeldavad näitajad erinevalt. Agrotehnilistest nõuetest kõrvalekaldumine üksikute tööde puhul võib olla suurem või väiksem ja see määrab omakorda ära töö kvaliteedi astme.

Sovhoositööliste töötasustamise tüüp määrustiku p. 9 kohaselt makstakse põllumajanduslike kultuuride (teravili, kartul, aedvili jt.) kasvatamisel töötavatele töölistele ergutuslikku lisatasu

1) külvi kõrge kvaliteedi eest, kui saadakse ilus oras;

2) vahelharimise eest kõige soodsamatel agrotehnilistel tähtaegadel, kui töö on tehtud kvaliteetselt ja säilib ettenähtud arv taimi hektaril;

3) teiste kõige tähtsamate põllumajanduslike tööde kvaliteetsel tegemisel ettenähtud tähtajaks ja ennetähtaegselt.

Töötasustamise tüüp määrustikus p. 9 toodud tööde loetelu on näitliku iseloomuga. Sovhoos võib ette näha lisatasu maksmise töö kvaliteetse ja tähtaegse või ennetähtaegse täitmise eest üksikõik millise põllumajandusliku töö puhul, mis sovhoosi seisukohalt on vajalik.

Kvaliteedi nõuded iga töö kohta ja tööde tegemise tähtajad määrab kooskõlastatult sovhoosi ametiühingu töölistekomiteega kindlaks sovhoosi administratsioon. Samuti määratakse majandis kindlaks lisatasu maksmise kord ja suurus.

Tuleb pidada õigeks, et lisatasu kvaliteedi eest on otstarbekas maksta ainult siis, kui vastav tööloik otsestest mõjustab töö lõppresultaati, s. o. toodangut. Ei tohi lubada, et kvaliteedi arvel maksmine kujuneb jooksvaks palgalisaks.²

¹ E. Панова. Правовые вопросы организации заработной платы в совхозах. - "Социалистическая законность" 1965, № 3, стр. 82.

² G. Kures. Lisatasu maksmine kvaliteetse töö eest. - "Sotsialistlik Põllumajandus" 1965, nr. 8, lk. 341.

Tehtud töö kvaliteedi täitmise aja ja töö mahu, mille eest kvaliteedilisatasu makstakse, määrab tüüp määrustiku kohaselt kindlaks komisjon koosseisus direktor (osakonna- või farmijuhataja), agronoom ja ametiühingu tööliskomitee esindaja.

Selleks, et kvaliteedi eest makstav lisatasu täidaks oma eesmärgi, tuleb tööle anda hinnang vahetult pärast selle lõpetamist. Erandina ei ole töö vahetut hindamist (näiteks kevadtööde kvaliteedi hindamisel) tingimata vaja siis, kui teatud põllud on antud mõne kindla mehhanisaatorite grupi hoolde, kes teeb kogu töö mullaharimisest alates. Sel juhul võiks kevadtööde kvaliteeti hinnata ka ainult üks kord.¹ Ent ka sel juhul ei tule töö kvaliteedi vahetu hindamine asjale kahjuks, kuigi mõningate tööde puhul, kus kvaliteet selgub lõplikult teatud aja möödudes (näiteks mineraalväetiste ja seemnete külvi kvaliteeti näeb kõige paremini alles oraste järgi), tuleb kvaliteeti hinnata siiski alles peale vastavate võimaluste tekkimist.

Et tehtud tööde kvaliteet, maht ja täitmise aeg saaks kindlaks määratud õigeaegselt, tuleb igas osakonnas luua komisjon. Et sellised komisjonid ei saa kogu aeg koos olla ja kvaliteeti kontrollida, siis praktikas võtab töö vastu ja hindab brigadir või osakonnajuhataja. Komisjoni ülesandeks on kvaliteedi hindamise õigsuse kontrollimine. Ta lahendab ka brigadiri (osakonna juhataja) ja tööliste vahel töö kvaliteedi hindamisel tekkinud lahkeliid. Selline praktika on loogiline ja tagab kvaliteedi operatiivse hindamise. Nagu kogemused näitavad, hindavad brigadirid töö kvaliteeti objektiivselt ja komisjonil tuleb väga harva kokku tulla brigadiri otsuse peale esitatud kaebuse arutamiseks.²

¹ G. Kurss. Lisatasu maksmine kvaliteetse töö eest. - "Sotsialistlik Põllumajandus" 1965, nr. 8, lk. 339 jj.

² A. Tiisler. Mida lõppev aasta andis ja järgmine õpetas? - "Rahva Hääl" nr. 227, 17. XI 1964.

Kui komisjoni liikmed ei jõua ühisele seisukohale, lahendab komisjon küsimuse hääletamise teel, ilma et ühelgi

Eesti NSV sovhoosides on kasutatud kvaliteedi hindamisel pallisüsteemi. Katsetused töötasu paremaks sidumiseks töö kvaliteediga on senini toimunud põhiliselt majandite eneste või põllumajandusvalitsuste initsiatiivil. Käesoleval hetkel puudub vabariigi ulatuses veel ühtne meetodika, kuidas siduda töötasu töö kvaliteediga, kuidas ja millised näitajad võtta kvaliteedi hindamise aluseks ja millises ulatuses maksta lisatasu kõrgete kvaliteedinäitajate eest. Nähtavasti oleks aeg asuda nende küsimuste tsentraliseeritud läbitöötamisele ja ühtsete põhialuste kehtestamisele.

Meie arvates oleks otstarbekas diferentseerida hinded töö kvaliteedi järgi, lähtudes 5-pallisest süsteemist: väga hea, hea, rahuldav, osaline praak, täielik praak. Vastavalt kehtivatele tükitööhimetele tuleks tasuda rahuldavalt tehtud töö eest, hea ja väga hea kvaliteediga töö eest tuleks maksta lisatasu, praagi eest aga tasuda vähendatud määral (vastavalt seadusandlusele). Seejuures ei saa lugeda seadusega kooskõlas olevaks hinnete vähendamist töö eest, mille kvaliteeti on hinnatud rahuldavaks, sest kvaliteedinõuded kehtestab iga sovhoos ise ja järelikult peavad nõuded rahuldava töö puhul olema sellised, mis vastaksid majandi vajadustele. Lisatasu maksmise kord ja suurus määratakse kindlaks sovhoosis kohapeal.

Tüüp määrustiku p. 9 kohaselt ei tohi kvaliteetse töö eest ühele töölisel makstava lisatasu summa hooaja kohta ületada tema keskmist kuu-, rühvelkultuuride alal aga pooleteise kuu keskmist tükipalka. Ent kuigi tüüp määrustiku kohaselt kvaliteeditasu suurus on piiratud kuu (pooleteise kuu) keskmise tükipalgaga, ei anna see alust järelduseks, nagu ei tohiks maksta kvaliteedi eest lisatasu neile töölistele, kellele kuni toodangu saamiseni makstakse tasu ajatöö järgi tariifsete palgamäärade alusel. Hooajana aga tuleb vaadelda põllutööde tegelikku perioodi, mille alguse ja komisjoni liikmel oleks eriõigusi oma arvamuse pealesurumiseks.

lõpu peab kindlaks määrama sovhoosi direktor kooskõlastatult sovhoosi ametiühingu tööliskomiteega.

Lisatasu kvaliteetse töö eest on soovitatav maksta peale kindlaksmääratud tööde mahu täitmist, mitte aga juurde arvata iga päev hinnete kõrgendamise teel, sest sellega väheneb töötaja huvi kogu töö kvaliteetseks tegemiseks.¹

Lisatasu kvaliteetse töö eest tuleb maksta nendel töödel, kus sovhoos peab seda vajalikuks ning siis tingimata kõigile põllutöölistele (mitte ainult traktoristidele-masinistidele), sest tööde kvaliteetne ja tähtaegne tegemine ei sõltu ainult traktoristidest-masinistidest. Lisatasu saamiseks ei tule kehtestada kõrgendatud tööülesandeid, sest see võiks põhjustada kvaliteedi langust, mitte aga tõusu.

Täielikul isemajandamisel olevates sovhoosides makstakse lisatasu küllalt ulatuslikult ka materiaalse ergutamise fondi vahendeid kasutades, kuigi sellist lisatasu nimetatakse enamasti preemiaks. Sageli vastavad vahendid palgafondist ja materiaalse ergutamise fondist ühendatakse ning praktiliselt on võimatu vahet teha, kui palju on kvaliteetse töö eest ühele või teisele töölisele makstud palgafondist ja kui palju materiaalse ergutamise fondist.

Sovhoositööliste töötasustamise tüüp määrustiku p. 11 näeb ette kvaliteetse töö eest lisatasu maksmise võimaluse ka loomakasvatustöölistele. Sovhoosi direktoril on õigus piiratud ajaks kehtestada lisatasu (ergutust) loomakasvatustöölistele loomade ja lindude produktiivsuse tõstmise, nende täielikuma säilimise eest talvitumisel ja teistel loomakasvatuse pingelistel perioodidel.

Lisatasu suurus ei või ületada loomakasvatustöölise keskmist kuupalka. Lisatasu maksmise tingimused ja määrad üksikute tööde liikide kohta määrab kooskõlastatult ametiühingu tööliskomiteega kindlaks sovhoosi direktor.

¹ А.Ф. Волков, А.К. Малахов. Заработная плата и премирование работников совхоза. М. 1967, стр. 74.

2. Kõrgendatud tükitõhinnete rakendamine.

Arvestades koristustööde kiire tegemise erilist tähtsust, annab sovhoositöölise töötasustamise tüüpäärustik vabariigi ministrite nõukogule õiguse lubada massiliste koristustööde perioodil tasustada töölisi kõrgendatud tükitõhinnete alusel.

Massiliste koristustööde esimestel päevadel, kuid mitte rohkem kui kümme päeva jooksul, võib Eesti NSV tingimustes rakendada kõrgendatud tükitõhindeid järgmiselt.

1. Traktoristidele-masinistidele, kes töötavad teravilja, teravilja-kaunviljakultuuride, maisi (nii teradeks kui ka siloks), päevalille, kartuli või heinaseemne koristamisel, võib kõrgendada tükitõhindeid 60 %, teiste kultuuride koristamisel või söödavarumisel töötavatele traktoristidele-masinistidele aga 30 %.

2. Teistele töölistele, kes töötavad koristustöödel või söödavarumisel, suurendatakse tükitõhindeid vastavalt 15 %.

Et koristustöid reeglina ei jõuta ära teha kümme päeva jooksul, siis on saagi kadudeta koristamise tagamiseks ette nähtud võimalus maksta ka teatud ajavahemikul peale 10-päevast perioodi kõrgendatud hinnete järgi.

1. Traktoristidele-masinistidele, kes töötavad teravilja, teravilja-kaunviljakultuuride, maisi (nii teradeks kui ka siloks), päevalille, kartuli või heinaseemne koristamisel, tasutakse sel perioodil 30 % võrra, teiste kultuuride koristamisel aga 15 % võrra kõrgendatud hinnete järgi.

2. Teistel koristustöödel või söödavarumisel töötavatele töölistele kõrgendatakse samal piiratud perioodil tükitõhindeid 15 % võrra, s. o. samas ulatuses nagu massiliste koristustööde esimeste päevade jooksul.

Liiduvabariigi ministrite nõukogu otsutab, kas antud aastal rakendatakse koristustöödel kõrgendatud tükitõhindeid või mitte, ja kui rakendatakse, siis fikseerib ta tüüpäärustiku p. 24 kohaselt kõrgendamise ulatuse ja perioodi, mille jooksul kõrgendatud hindeid kasutatakse.

Vabariigi ministrite nõukogu poolt kindlaksmääratud tükitööhinnete kõrgendamise ulatus ja nende rakendamise periood on maksimaalsuurused, mida sovhoos ei tohi ületada. Kuid sovhoosi direktoril on õigus kooskõlastatult ametiühingu töölisomiteega otsustada, kas ta rakendab tasustamist kõrgendatud hinnete järgi ministrite nõukogu poolt lubatud piires ja perioodil täielikult või sellest vähemas ulatuses ja lühemal perioodil. Massiliste koristustööde alguse ja hinnete kõrgendamise peab sovhoosi direktor kindlaks määrama ja töötajale teatavaks tegema enne vastava perioodi algust, sest tagantjärele hinnete kõrgendamisel puudub töötaja suhtes stimuleeriv mõju.

Kõrgendatud hinnete järgi tasu maksmine traktoristidele-masinistidele koristustööde esimestel päevadel (kuid mitte rohkem kui 10 päeva eest) toimub tingimusel, et nad täidavad töönorme. Teiste töötajate, samuti traktoristide-masinistide kohta (kümnepäevakule järgnevatel päevadel) sellist tingimust püstitatud ei ole. Järelikult: kui traktorist-masinist koristustööde esimestel päevadel ei täida töönormi, tuleb talle tasuda mitte tavaliste tükitööhinnete järgi, vaid nende kõrgendatud tükitööhinnete järgi, mida rakendatakse sovhoosis koristustööde piiratud perioodil pärast massiliste koristustööde esimeste päevade (mitte üle 10 päeva) möödumist.¹

Tasustamine kõrgendatud tükitööhinnete järgi kätkeb endas ohtu, et tööhulga suurendamise nimel võib langeda töö kvaliteet, võivad esineda suured koristuskaod. Sellepärast tuleb kõrgendatud hinnete järgi tasuda ainult kvaliteetselt ja kadudeta tehtud töö eest.² Kuid selleks on vaja eelnevalt kehtestada kvaliteedinõuded. Meie arvates tuleks hinded kõrgendada diferentseeritult töö kvaliteedi

¹ А.Ф. Волков, А.К. Малахов. Заработная плата и премирование работников совхозов. М. 1967, стр. 67.

² Там же, стр. 68 и сл.

järgi, kõrgendades hindeld väga hea töö eest rohkem kui hea töö eest, hea eest aga omakorda rohkem kui rahuldava töö eest. Kui aga töö kvaliteet osutub mitterahuldavaks, ei tule tasuda töötajatele ka mitte tavaliste tükitööhinnete järgi, vaid eeskirjade kohaselt, mis reguleerivad praagi eest tasustamist.

Töötasu kõrgendatud hinnete järgi arvutatakse iga päeva kohta.¹

Neile töötajale, kes saavad ajapalka, võib meie arvates koristustööde ajaks vastava palgalisa tööil oldud aja eest tariifsele palgamäärale juurde arvata.²

Hinnete kõrgendamise eesmärgiks on stimuleerida tehnika õigeaegset ettevalmistamist massilisteks koristustöödeks ning põhiliste koristustööde kiiret läbiviimist.

Seoses sovhooside üleviimisega täielikule isemajandamisele on sovhoosidel õigus maksta töötajatele preemiat tähtsate tööde kvaliteetse ja tähtaegse tegemise eest materiaalse ergutamise fondist. Seda õigust on sovhoosid mõnikord kasutanud selleks, et maksta tasu kõrgendatud hinnete järgi ka väljaspool seda perioodi, mis on lubatud ministrite nõukogu poolt. Et premeerimise materiaalse ergutamise fondi arvelt otsustab sovhoos ise, siis preemia kehtestamine hinnete kõrgendamise näol ei ole vastuolus seadusega. Kuid sellise premeerimise otstarbekus on küsitav.

3. Palgalisand kvalifikatsiooni eest.

a) Palgalisand mehhanisaatoritele. Sovhoosides püsiva kaadri loomiseks ja mehhanisaatorite huvi suurendamiseks kvalifikatsiooni tõstmise vastu, samuti tehnika tootliku kasutamise, korrasoleku ja säilivuse vastu on kehtestatud meh-

¹ К. Кондратьев. Оплата труда механизаторов совхозов. - "Экономическая газета" № 34, август 1966, стр. 21.

² Вт. ка А.Ф. Волков, А.К. Малахов. Заработная плата и премирование работников совхозов, стр. 76 и сл.

hanisaatoritele ühtne traktoristi-masinisti kutseala. Vastavalt teadmistele ja tööalastele kogemustele antakse traktoristidele-masinistidele riikliku kvalifikatsioonikomisjoni poolt III, II või I klassi traktoristi-masinisti kvalifikatsioon.

Et kõrgema kvalifikatsiooniga töötaja töö on viljakam ja majandil on mitmekesisemad võimalused selle töötaja kasutamiseks, siis näeb töötasustamise tüüp määrustik ette lisandi maksmise kvalifikatsiooniklassi eest.

III kvalifikatsiooniklassi omamine on eelduseks, et traktoristina-masinistina üldse töötada, sellepärast selle klassi eest traktoristile-masinistile lisandit ei maksta; II kvalifikatsiooniklassi eest makstakse traktoristile-masinistile lisandit 10 %, I klassi eest aga 20 % teenistusest nendel mehhaniseeritud töödel, mille eest makstakse tasu traktoristide-masinistide tariifivõrgu järgi. Seega lisandit makstakse eelkõige siis, kui traktorist-masinist töötab puht põllumajanduslikel töödel.

Kui traktoristid-masinistid töötavad hobu-käsitsitöödel, majanduslikel või remonditöödel, siis makstakse neile küll tasu vähemalt traktoristide-masinistide tariifivõrgu II järgu määrade järgi (kui tariifne palgamäär täidetava töö järgi on madalam kui traktoristide-masinistide tariifivõrgu II järgu järgi), kuid lisandit kvalifikatsiooniklassi eest säärastel kordadel ei maksta. Lisandit ei tule maksta ka palga säilitamisel ühiskondlike ja riiklike kohustuste täitmisel viibimise aja eest, tööseisaku aja eest jne. Kuid lisand tuleb arvesse võtta keskmise palga arvutamisel.

Lisandit makstakse sõltumata töönormide täitmisest. Kui tasustamiseni toodangu eest makstakse traktoristidele-masinistidele tasu vastavalt tööle oldud ajale, siis tuleb ka lisandit maksta töötatud aja eest ja tariifsest palgamäärast lähtudes.

Lisandi summasid kvalifikatsiooniklassi eest ei lülitata brigaadi (lüli) toodanguhinnete kindlaksmääramiseks ettenähtud tariifsesse palgafondi.

b) Lisatasu loomakasvatuse meistritele. Et juhtivate kutsealade loomakasvatustöötajad oleksid huvitatud oma kvalifikatsiooni tõstmisest, on kehtestatud loomakasvatuse meistri nimetuse andmine koos vastava lisatasu maksmisega. Nii makstakse II klassi loomakasvatuse meistritele 10 % ja I klassi loomakasvatuse meistritele 20 % palgast toodangu ning loomade ja lindude talitamise eest. Seega lisatasu arvutatakse loomakasvataja põhitöötasust ja mingisuguseid muid lisatasusid või preemiaid arvesse ei võeta.

Kehtivate eeskirjade kohaselt säilitatakse loomakasvatuse meistri nimetus koos sellest tulenevate õigustega ka neil juhtudel, kui töötaja läheb üle teisele tööle, kus samuti on ette nähtud loomakasvatuse meistri nimetuse saamise võimalus. Samuti säilitatakse loomakasvatuse meistri nimetus töötajale siis, kui ta asub talitama madalama produktiivsusega loomade (lindude) gruppe või läheb üle teise majandisse.

Lisatasu loomakasvatuse meistri nimetuse eest tuleb maksta seni, kuni töötajalt pole ära võetud loomakasvatuse meistri nimetust.

c) Palgalisand kõrgestikvalifitseeritud töötajatele. Täielikul isemajandamisel oleva sovhoosi direktoril on õigus kehtestada vahetult tootmises töötavatele insener-teenistele töötajatele, osakondade ja farmide juhatajatele ja brigadiridele palgalisand kuni 30 % ulatuses nende ametipalgast (tariifsest palgamäärast). Lisand määratakse plaanilise palgafondi piires kuni 0,3 % ulatuses fondist.¹ Lisandi maksmiseks ei ole vaja kõrgemalseisva organi luba, peaasi, et sovhoosil oleks vaba palgafond ja et lisandite määramisele ei kulutataks üle 0,3 % plaanilisest palgafondist.

Palgalisand kõrgestikvalifitseeritud töötajatele määratakse antud ametikohal töötamise ajaks. Palgalisandi tõttu ei kujune uut palgamäära. Sovhoosi direktoril on õigus

1

Ч. 6, ст. 18 Постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 13 апреля 1967 г. № 319.-СП СССР 1967, № 10, ст.55.

antud töötaja töötulemusi arvestades palgalisandit kuni maksimaalmäärani suurendada, lisandit vähendada või tema maksimine hoopis lõpetada.

d) Lisand tööstaaži eest antud majandis. Käesoleval ajal makstakse staažilisandit sovhoosides töötavatele traktoristidele-masinistidele, kaasa arvatud brigadirid ja brigadiride abid, kes juhivad traktori- ja masinapargi kasutamist, kui nad on enne brigadiri või brigadiri abi ametisse asumist töötanud traktoristidena-masinistidena. Staažilisandi suurus sõltub erialase pideva tööstaaži kestusest. Nii on Eesti NSV sovhoosides 3 - 5-aastase pideva erialase tööstaaži puhul lisandi suuruseks 8 %, tööstaaži puhul 5 - 10 aastat 10 %, tööstaaži puhul üle 15 aasta 15 % traktoristi-masinisti aastast palgasummast.¹

Pideva erialase tööstaaži kindlaksmääramine staažilisandi maksmiseks toimub NSV Liidu Ministrite Nõukogu Riikliku Töö ja Töötasu Komitee ja ÜAÜKN-i Presiidiumi poolt kinnitatud juhendi alusel.²

Erialase pideva tööstaaži eest lisandi maksmise määrab kindlaks komisjon järgmises koosseisus: sovhoosi direktor, kaadriala töötaja, pearaamatupidaja ja ametiühingu töölis-komitee esindaja.

Staažilisandi suurus arvutatakse palgast, mis trakto-

¹ Ст. 20 Типового положения об оплате труда рабочих совхозов от 15 июня 1970 г., стр. 12.

² Инструкция о порядке исчисления стажа работы по специальности в данном хозяйстве для выплаты надбавки к заработной плате трактористам-машинистам совхозов, районных объединений и отделений "Сельхозтехника", машино-животноводческих станций, машино-мелиоративных и лугомелиоративных станций и других государственных предприятий сельского хозяйства и водного хозяйства. Утв. постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы от 9 июня 1966 г. № 333/П-17 (edaspidi Инструкция от 9 июня 1966 г.). - "Бюллетень ГКТ" 1966, № 8, стр. 9 и сл.

ristile-masinistile on makstud tehtud töö ja toodangu eest, samuti preemiadena kehtivate premeerimismäärustike järgi, lisandina klassi eest ja keskmise palgana puhkusel viibitud aja eest.¹ Need summad võetakse lisandi arvutamisel arvesse, sõltumata sellest, kas nad saadi traktoristi-masinisti ülesannete täitmise eest või administratsiooni korraldusel mõnede teiste tööde täitmise eest, sest erialase tööstaaži hulka arvatakse ka aeg, mis traktorist-masinist on töötanud administratsiooni korraldusel antud majandis teistel töödel. Samuti lülitatakse lisandi arvutamisel aluseks võetava palga hulka töötasu, mida sovhoosi traktorist-masinist sai ajutise töötamise ajal teistes ettevõtetes, kui sellist ajutist tööd neis ettevõtetes tehti administratsiooni korraldusel, sest ka need perioodid arvatakse erialase tööstaaži hulka. Staažilisandi arvutamisel tuleb arvesse võtta samuti materiaalse ergutamise fondist makstavad preemiad. Kuid erialase tööstaaži hulka mittearvatavate perioodide eest saadud töötasu staažilisandi arvutamisel ei arvestata (näiteks aeg, mil traktoristilt-masinistilt olid ajutiseks võetud juhiloa, paranduslikel töödel olëku aeg, distsiplinaarkaristuse korral teisel tööil olemise aeg jne.).

Täpselt samamoodi ei võeta lisandi arvutamisel arvesse sotsiaalkindlustuse korras makstavaid toetusi, riiklike ja ühiskondlike kohustuste täitmise aja eest säilitatavaid palgasummasid, ehkki nimetatud perioodid võetakse arvesse erialase tööstaaži arvutamisel.

Õigus staažilisandile tekib traktoristil-masinistil siis, kui tal täitub vajalik staaž. Kuid lisandi saab välja arvutada ja välja maksta alles peale kalendriaasta möödumist, kui on tehtud arveldused toodangu eest, samuti kogu aasta jooksul tehtud tööde eest.

Kui õigus staažilisandile tekib aasta keskel, siis arvutatakse lisand sellelt palgalt, mis maksti välja pärast

¹ См. А.Ф. Волков, А.К. Малахов. Заработная плата и премирование работников совхозов. М. 1967, стр. 38.

õiguse tekkimist lisandile. Arvesse võetakse summad sõltuvalt nende väljamaksmise ajast, mitte perioodist, mille eest neid makstakse. Kui traktoristil-masinistil tekib aasta keesel õigus suuremale lisandile, siis arvutatakse lisandi summa kummagi osa eest eraldi, staažilisandi suurus aga määratakse kindlaks nende osade eest arvutatud lisandite liitmise teel.

Staažilisand makstakse reeglina välja vaid neile traktoristidele-masinistidele, kes töötavad sovhoosis erialasel tööl kuni lisandi väljamaksmise aja saabumiseni. Neile, kes lõpetavad töötamise erialal enne lisandi väljamaksmise aja saabumist, võib lisandi väljamaksmine toimuda ainult seadusandluses ettenähtud juhtudel.¹ Sellisteks juhtudeks on lahkumine erialaselt töölt AKK või ATEK-i otsuse alusel seoses haigestumisega või invaliidistumisega, seoses kutsumisega Nõukogude armeesse, üleminekuga valitavale ametikohale (tööle), õppima asumisega, pensionile minekuga või seoses lapse sünniga. Samuti on õigus staažilisandi saamiseks surnud traktoristi-masinisti perekondadel (pärijatel), kui traktoristil-masinistil oli õigus staažilisandile. Toodud loetelu on ammendav.

Aasta keskel eelnimetatud põhjustel erialaselt töölt lahkunud traktoristidele-masinistidele arvutatakse lisand erialasel tööl oldud aja eest väljamakstud summade põhjal.

§ 3. PREEMIAID TÖÖÜLESANNETE TÄITMISE EEST

1. Premeerimine tootmisharudes, millest toodangut ei saada, ja ajutiste tööliste premeerimine.

Põllumajandusliku tootmise nendes harudes, kust toodangut ei saada, võib sovhoosi direktor premeerida töölisi tööülesannete tähtaegse või ennetähtaegse kvaliteetse täit-

¹ Ст. 9 Инструкции от 9 июня 1966 г., стр. 12.

mise eest. Preemia suuruseks on sel juhul kuni 20 % nende tööliste töötasust vastavate tööde tegemise eest. Samasuguselt võib premeerida ka kõiki ajutisi töölisi, sõltumata tootmisharust, kus nad töötavad, sest neid ei premeerita alalistele töölistele kehtestatud premeerimisnäitajate ja -tingimuste kohaselt.¹

Seega ei ole preemia maksmine eespool toodud juhtudel kohustuslik, kuid kui peetakse vajalikuks, siis võib premeerimise kehtestada. Ühtlasi ei toimu premeerimine direktori suval, vaid alati tuleb iga juhu kohta kindlaks määrata premeerimisnäitajate ja premeerimistingimuste loetelu ning preemia määr ning kooskõlastada need sovhoosi ametiühingukomiteega. Need preeerimisnäitajad ja preemia määrad tuleb lülitada sovhoositööliste töötasustamise määrustikku. Lubamatu on preemia kindlaksmääramine alles peale töö lõpetamist. Töölise preemiat võib vähendada või teda preemiast ilma jätta vaid töötasustamise määrustikus ettenähtud juhtudel.

2. Preeerimine kütte- ja määrdeainete kokkuhoiu eest.

Preemiat kütte- ja määrdeainete kokkuhoiu eest makstakse traktoristidele-masinistidele, traktori-põllundusbrigaadide (samuti traktoribrigaadide ja kompleksbrigaadide) brigadiridele, brigadiriabidele, seadistusmeistritele, tankijatele, sovhoosi osakonna mehhaanikule, naftamajanduse juhatajale ja remonditöökodade töölistele, kes reguleerivad kütteaparatuuri. Preeerimistingimusteks on, et 1) sovhoosis oleks juurutatud kütte- ja määrdeainete tehniliselt põhjendatud kulunormatiivid ja 2) oleks kinni peetud traktoritööde suhtes püstitatud agrotehnilistest nõuetest. Preeerimisnäitajaks on kokkuhoiu saavuta-

¹ Ст. 34 Типового положения об оплате труда рабочих совхозов от 15 июня 1970 г., стр. 15.

mine, võrreldes tehniliselt põhjendatud kütte- ja määrdeainete kulunormatiividega.

Traktoritööde suhtes püstitatavad agrotehnilised nõuded määrab kooskõlastatult sovhoosi ametiühingu tööliskomiteega kindlaks sovhoosi administratsioon.

Olenevalt sellest, kas kütte- ja määrdeainete kokkuhoid sõltub üksiktöötaja või teatud kollektiivi tegevusest, on preemia määrad kehtestatud kindla protsendina kas üksiktöötaja poolt saavutatud kokkuhoiust või brigaadi, osakonna või majandi poolt tervikuna saavutatud kokkuhoiust. Preemia määrad on diferentseeritud vastavalt töötaja osale kokkuhoiu saavutamisel. Näiteks traktoristi-masinisti preemia suurusks on 35 % tema poolt kokkuhoitud kütte- ja määrdeainete maksumusest, brigadiril 7 %, brigadiriabil 5 %, seadistusmeistril 5 % ja tankijal 3 % brigaadi poolt kokkuhoitud kütte- ja määrdeainete maksumusest.

Paralleelselt preemia maksmisega kütte- ja määrdeainete kokkuhoiu eest on kehtestatud ka materiaalne vastutus nende ainete ülekulu eest. Materiaalne vastutus on kehtestatud kindla protsendina kütte- ja määrdeainete ülekulu maksumusest. Näiteks traktorist-masinist vastutab 50 % ulatuses tema poolt ülekulutatud kütte- ja määrdeainete maksumusest, brigadir 10 % ulatuses brigaadi poolt tekitatud ülekulu summast jne.

Töötajad, kes saavad preemiat ja kannavad materiaalselt vastutust, lähtudes kokkuhoiust või ülekulust brigaadi, osakonna või majandi ulatuses tervikuna, kannavad materiaalselt vastutust kõigil neil juhtudel, kui ülekulu on tekitatud nende endi või nende alluvate süü tõttu. Nad võivad vabane da materiaalsest vastutusest vaid siis, kui tõestavad, et nad ei saanud ülekulu ära hoida. Kui aga kütte- ja määrdeainete ülekulu ei ole tingitud vastavate töötajate süüst, võib ülekulu, selle ulatusest sõltuvalt kas sovhoosi di-

¹ Ст. I Постановления Совета Министров СССР от 28 апреля 1967 г. № 376. - СП СССР 1967, № II, ст. 66.

rektor või kõrgemalseisva organi juhataja, maha kanda.¹

Kui raskete ilmastikutingimuste tõttu on lubatud suurendada kütte- ja määrdeainete kulunorme, tuleb arvutada ka kokkuhoid või ülekulu vastavalt suurendatud normatiividele.

Preemiat kütte- ja määrdeainete kokkuhoiu eest makstakse, samuti peetakse kinni ülekulu eest iga kvartali möödumisel. Kui ülekulu järgnevate kvartalite jooksul kaetakse (täielikult või ka osaliselt), tehakse vastav ümberarvutus ja kinnipeetud summad tagastatakse vastavalt töötajate materiaalse vastutuse ulatusele. Kütte- ja määrdeainete kokkuhoiu eest aasta vältel väljamakstud preemiate ja ülekulu eest kinnipeetud summade lõplik ümberarvestus tehakse kalendriaasta lõppedes, sõltuvalt kogu aasta jooksul saavutatud kütte- ja määrdeainete kokkuhoiust või ülekulust natuuras.

Kui kütte- ja määrdeainete ülekulu kanti maha ette nähtud korras, siis ei tule selle ülekulu võrra vähendada teistes perioodides saavutatud kütte- ja määrdeainete kokkuhoiu.

Preemiat kütte- ja määrdeainete kokkuhoiu eest makstakse sõltumata teistest preemiatest ja üle kehtestatud preemia määrade ning üle palgafondi. See preemia võetakse arvesse töötaja keskmise palga arvutamisel.

Ei ole ette nähtud preemia vähendamist või preemiast ilmajätmist tootmisalaste minetuste eest.

3. Premeerimine traktorite ja põllutöömasinate hoidmise ja hea kasutamise eest.

Preemiat traktorite ja põllutöömasinate hoidmise ja hea kasutamise eest makstakse traktoristidele-masinistidele, brigadiridele ja brigadiriabidele üks kord aastas pärast

1

Ч. 2 и 3, ст. 3 Постановления Совета Министров СССР от 28 апреля 1967 г. № 376. - СП СССР 1967, № II, ст. 66.

traktorite ja põllutöömasinate remondi lõppemist. Preemia määraks traktoristidel-masiniistidel on 40 %, brigadiridel ja brigadiiribidel 10 % nende vahendite kokkuhoiusest, mis normide kohaselt on ette nähtud traktorite ja põllutöömasinate remondiks. Uute traktorite ja põllutöömasinate eksploatatsiooni kahel esimesel aastal makstakse preemiat pooles ulatuses, üle 80 % amortiseerunud traktorite ja masinate eksploateerimisel aga, võrreldes ülaltoodud määradega, pooleteisekordses ulatuses. Preemia tingimuseks on masinate kohta ettenähtud tööde aastamahu täitmine.¹

Milliste põllutöömasinate hoidmise ja hea kasutamise eest preemiat makstakse, selle määrab kindlaks sovhoos. Praktiliselt saab preemiat maksta vaid nende põllutöömasinate puhul, mille kohta sovhoosis on kehtestatud remondikulude norm ja tööde aastamaht. Ühtlasi on vaja vastav põllutöömasin kinnistada kindlale mehhanisaatorile (mehhanisaatoritele).

Brigadiridele ja brigadiiribidele tuleb preemia arvutada sellest remondikulude kokkuhoiu summast, mis on saavutatud brigaadi kohta tervikuna, samuti tuleb tööde aastamahu täitmist võtta arvesse kogu brigaadi kohta tervikuna. Praktikas esineb mõnikord preemia mittemaksmist traktorite ja põllutöömasinate hoidmise ja hea kasutamise eest, sest pole sisse seatud iga traktori ja põllutöömasina kohta remondikulude plaanilist summat ega remondikulude arvestust. Selline olukord on lubamatu ja seadusvastane.

Preemia traktorite ja põllutöömasinate hoidmise ja kasutamise eest makstakse palgafondist. Väljakujunenud praktika kohaselt ei rakendata selle preemia osas preemia vähendamist või preemiast ilmajätmist tootmisalaste minetuse eest. Selline praktika on loogiline, sest materiaalseste väärtuste kokkuhoid on iseseisev premeerimismäitaja, mille saavutamist reeglina tootmisalased minetused ei mõjuta.

¹ Ст. 18 Типового положения об оплате труда рабочих совхозов от 15 июня 1970 г., стр. II.

4. Preemia alanenud happesusega piima ja rõõsa koore eest.

Preemiat alanenud happesusega piima ja rõõsa koore eest makstakse nende summade arvel, mida sovhoos saab liha- ja piimatööstuse ettevõtetele kõrgendatud kvaliteediga toodangu riigile müümise eest. Premeerimiseks võib sovhoos kasutada kuni 70% kõrgendatud kvaliteediga antud toodangu eest täiendavalt saadud summadest. Premeerimiseks kulutatava osa suuruse määrab kindlaks sovhoosi direktor.

Premeerimisele kuuluvad töötajad määrab kindlaks sovhoosi direktor, lähtudes seadusandluses ettenähtud loetelust.¹ Premeerida võib vaid sovhoosi koosseisu, mitte aga teiste ettevõtete või organisatsioonide koosseisu kuuluvaid töötajaid. Igale töötajate kategooriale määratakse kindlaks preemia määr, mida vajaduse korral sõltuvalt töö- ja tootmistingimustest diferentseeritakse veel brigaadide või lautade järgi.

Preemia maksmist alanenud happesusega piima ja rõõsa koore eest reguleeritakse kas sovhoosi töötasustamise määrustiku või eriaktiga. Tavaliselt kooskõlastab administratsioon ka selle preemia osas nii premeeritavate ringi kui preemia määrad ametiühingu töölisomiteega. Sellist praktikat tuleb pidada otstarbekaks.

5. Sovhoositöötajate premeerimine materiaalse ergutamise fondist tähtsate tööde tähtaegse ja kvaliteetse tegemise eest.

Sovhooside materiaalse ergutamise fondi määrustiku kohaselt premeeritakse materiaalse ergutamise fondi arvel töölisi, juhtivaid ja insener-tehnilisi töötajaid, teenistujaid ja teisi töötajate kategooriaid majandi tootmistegevuse tulemuste parandamist soodustavate tähtsate tööde tähtaegse ja

¹ Eesti NSV Ministrite Nõukogu 20. mai 1968. a. määrus nr. 177. - ENSV ÜVT 1968, nr. 24, art. 173.

kvaliteetse täitmise eest. Materiaalse ergutamise fondist väljamakstavate preemiate suurus peab olema kindlaks määratud tööliste, insener-tehniliste töötajate ja teenistujate kategooriate kohta tervikuna ühesuguse protsendina nende töötajatekategooriate palgafondi.¹ Premeerimisnäitajad, premeerimistingimused ja premeerimise kord määratakse kindlaks sovhoosis.

Tööd, mille tähtaegse ja kvaliteetse täitmise eest makstakse preemiat materiaalse ergutamise fondist, määratakse kindlaks kas aasta algul vastava loetelu koostamise teel või, vastavalt kujunenud olukorrale, aasta keskel. Tööde näidisloetelu koostamist võib pidada otstarbekaks, kuid konkreetselt tuleb küsimus otsustada ikka vastavalt antud aastal kujunevale olukorrale, sest preemia maksmine materiaalse ergutamise fondist peab võimaldama administratsioonil aktiivselt mõjutada tööde kulgu.

Tähtsamate tööde loetelu, samuti preemia suuruse iga töö eest määrab kindlaks sovhoosi administratsioon, ilma et seda oleks vaja kooskõlastada sovhoosi ametiühingu töölistekomiteega, sest töölistekomiteega kooskõlastatult on nagnii kindlaks määratud materiaalse ergutamise fondi see osa, mis kulutatakse preemiate maksmiseks.

Tööde loetelu, mille tegemisel preemiat makstakse, preemia suurus ja premeerimisperiood tuleb fikseerida direktori käskkirjas ja teha töötajatele õigeaegselt teatavaks. Preemiad tuleb kehtestada majandi seisukohalt kõige tähtsamate tööde tähtaegse ja kvaliteetse tegemise eest, järelikult saavad ka premeeritavateks olla vaid need töötajad, kes neid töid teevad.

Materiaalse ergutamise fondist makstavate preemiate suurus ei ole piiratud ja nad makstakse välja lisaks palgasüsteemiga või muude eriaktidega ettenähtud preemiatele.

Preemia suurus teatud töö tähtaegse ja kvaliteetse

1

П. "а" ст. 6 Положения о фонде материального поощрения работников совхозов.

täitmise eest tuleb kindlaks määrata kõigile seda tööd tegevatele ühe kutseala töötajatele ühesuguse määrana. Materiaalse ergutamise fondi arvel makstavad preemiad tuleks vormistada direktori käskkirjas, märkides iga töötaja kohta, mille eest ja kui palju talle preemiat makstakse. Käskkirja avalikul teatavakstegemisel on suur kasvatuslik tähtsus.

Sovhoosi direktorile, tema asetäitjale tootmisalal ja pearaamatupidajale kinnitab materiaalse ergutamise fondist makstava preemia kõrgemalseisev organisatsioon. Kõigile teistele töötajatele aga kinnitab preemia kujunenud praktika kohaselt sovhoosi direktor.

Kehtiv seadusandlus ei reguleeri, kas sovhoosi direktoril on õigus vähendada materiaalse ergutamise fondist makstavat preemiat tootmisalaste minetuste eest. Praktikas on preemiat vähendatud kuni täieliku ilmajätamiseni. Sellist praktikat tuleks aktsepteerida. Võrreldes palgafondist tulenevate preemiatega on materiaalse ergutamise fondi arvel makstavatel preemiatel järgmised iseärasused:

- 1) preemiate väljamaksmine toimub ainult materiaalse ergutamise fondi olemi piires;
- 2) preemia maksmise eesmärgiks on siduda jooksvate tööülesannete täitmise käigus töötajate materiaalne huvi majandi üldiste töötulemustega;
- 3) premeerimisenäitajad, premeerimistingimused ja preemia suurus määratakse kindlaks sovhoosi administratsiooni poolt;
- 4) preemiat makstakse vastavalt premeerimisenäitajate ja -tingimuste täitmisele sovhoosi kõigile töötajale, kusjuures töödest osavõtu kestust ei arvestata.

§ 4. SOVHOOSITÖÖLISTE PREEERIMINE TOOTMISTULEMUSTE EEST

Sovhoositööliste töötasustamise tüüpäärustiku kohaselt on brigaadide, salkade, lülide või üksiktööliste materiaalse huvi tõstmiseks toodangu suurendamise ja tema omahinna alandamise vastu ette nähtud tööliste premeerimine

1) kogutoodanguplaani ületamise eest, arvestades toodangu kvaliteeti (rasvasisalduse tõusu piimas, liha konditsiooni paranemist jne.);

2) otsekulude vähendamise eest toodanguühiku kohta või toodangu omahinna alandamise eest võrreldes plaaniga. Nimetatud preemiad makstakse töölistele palgafondist.

1. Preeerimine kogutoodangu plaani ületamise eest.

Preemiat kogutoodangu plaani ületamise eest, arvestades toodangu kvaliteeti, arvestatakse kas tootmisüksusele (brigaadile, lülile jne.) või üksiktöötajale olenevalt sellest, kellele on kindlaks määratud plaaniülesanne. Preemia määrab kindlaks sovhoosi direktor kooskõlastatult sovhoosi ametiühingu töölistekomiteega.

Preemia määrab kehtestatakse diferentseeritult, arvestades tootmisharu iseärasusi ja teisi töötingimusi ning tööviljakuse taset. Eskätt tuleb arvesse võtta toodangu realiseerimishindu, palgafondi suurenemist plaani ületamise iga protsendi kohta, tootmisüksuse töötingimuste keerukust, saavutatud ja planeeritud saagikuse taset, toodangu kvaliteedi parandamise võimalusi jne.¹ Nii on sovhoositööliste töötasustamise tüüpäärustiku p. 30 "a" kohaselt

¹ В. Закладной. Как установить размер премии. - "Экономическая газета" № 23, июнь 1966 г.

reeglina preemia määraks nii taime- kui ka loomakasvatuses kuni 20 % üleplaaniilise toodangu maksumusest, maisi kasvatamisel teradeks või siloks, samuti peekonsigade nuumamisel kuni 30 % üleplaaniilise toodangu maksumusest (arvutatud realiseerimishindades). Preemia määrade diferentseerimine peab tagama, et võrdse töökulu ja võrdse kvaliteedi puhul ka preemia oleks võrdne.

Preemia määrade arvestamisel tuleb arvestada sovhoosile antud aastaks kinnitatud palgafondi. Preemia määrad fikseeritakse sovhoositöölise töötasustamise määrustikus.

Preemia maksmisel loomakasvatustöötajatele tuleb jälgida, kas nad talitavad planeeritud arvu loomi või mitte. Kui näiteks lüpsjal on talitada lehma üle või alla normi (planeeritud hulga), siis tuleb plaani täitmist vastavalt loomade produktiivsusele täpsustada. Kui talitatavate loomade arv on alla normi põhjusel, mis ei sõltu töötajast, tuleb plaani samuti täpsustada ja maksta preemiat üleplaaniilise toodangu eest.

Toodangu kvaliteedi arvessevõtmiseks tuleks preemia kehtestada teatud kvaliteedinõuetega toodangust lähtudes ja ülejäänud toodang koefitsientide süsteemi abil ümber arvutada selleks toodanguks, millelt kehtestati preemia. See on eriti oluline juhtudel, kui realiseerimishinnad ei peegelda kvaliteeti.

Premeerimise lähtebaas peab olema valitud tasemel, mis asub üksikute tootmiseesrindlaste poolt saavutatud näitajate ja enamiku töölise keskmiste näitajate vahel. Liiduvabariigi ministrite nõukogu loal võib eelpool käsitletud premeerimise asemel maksta töölisele kogutoodangu aastaplaani ületamise iga protsendi eest 1 % preemiat tema poolt brigaadis (lülis) saadud aastapalgast.

Põllumajandussaaduste üksikute liikide osas, samuti üksikutele sovhoosidele, kus on saavutatud põllumajanduskultuuride viljakuse ja looma- (linnu-) kasvatuse produktiivsuse kõrge tase, võib liiduvabariigi ministrite nõukogu loal tõsta preemia määra tootmisplaani ületamise iga protsendi eest kuni 2 %-ni aastapalgast.

Nendes tootmisharudes, kus brigaad võib vahetult realiseerida toodangut (kõõgiviljakasvatus, aiandus, tehniliste kultuuride tootmine, loomade nuumamine jne.) võib preemiat maksta ülalkirjeldatud korras ja tingimustel realiseerimisplaani ületamise eest.

2. Premeerimine otsekulude kokkuhoiu või omahinna alandamise eest.

Töö ratsionaalsemaks korraldamiseks ning liigsete ja mittevajalike kulude vältimiseks on töölistele kehtestatud preemia otsekulude vähendamise eest toodanguühiku kohta. Nendes brigaadides (lülides jne.), kus on kehtestatud otsekulude plaan kõigi elementide lõikes, võib töölisi premeerida toodangu omahinna alandamise eest.

Milliste otsekulude kokkuhoiu eest preemiat makstakse, selle määrab kindlaks sovhoosi direktor kooskõlastatult sovhoosi ametiühingu töölistekomiteega. Reeglina ei ole otsustarbekas premeerida otsekulude iga liigi kokkuhoiu eest eraldi, vaid summaarselt kõigi otsekulude vähendamise eest. Vastasel juhul võiks preemia maksmist ette tulla ka siis, kui mõne otsekulu osas on küll kokkuhoid, teiste puhul aga ülekulu. Tootmiskulude vähendamise aluseks peab kehtestatud normatiividega võrreldes olema tööesemete igakülgne kokkuhoid, tööviljakuse tõstmine ja põllumajandustehnika efektiivsem kasutamine, millega ühtlasi peab kaasnema saagikuse tõus. Preemia maksmine otsekulude kokkuhoiu eest ei tohi kaasa tuua vajalike tööde tegemata jätmist või kvaliteedi langust.

Premeerimiseks otsekulude kokkuhoiu (või omahinna alandamise) eest on vaja, et administratsioon kooskõlastatult sovhoosi ametiühingu töölistekomiteega määraks igale tootmisüksusele (vajaduse korral ka üksiktöötajale) kindlaks otsekulude normatiivi toodanguühiku või toodangu maksumuse kohta. Kui tootmisüksusele pole kinnistatud otsekulude normatiive, siis ei saa pidada ka otsekulude kokkuhoiu või oma-

hinna alandamise arvestust ning pole võimalik preemiat maksta. Normatiivid on vaja tootmisüksusele (üksiktöötajale) kindlaks määrata just nende kulude puhul, mille suurus sõltub vahetult tootmisüksuse tööst.

Preemia määraks otsekulude kokkuhoiu või omahinna alandamise eest on taimekasvatuses 25 %, loomakasvatuses 40 % kokkuhoiusummast. Tooraine ja materjalide, samuti söödakulu (söötühikutes toodangu tsentneri kohta) kokkuid arvutatakse nii plaanis kui ka faktiliselt tootmistehnilises finantsplaanis ettenähtud hindades. Praktikas diferentseeritakse preemia määru ülalnimetatud piirides tootmisüksuste lõikes, arvestades nende tööttingimusi.

Preemiat otsekulude kokkuhoiu või omahinna alandamise eest makstakse analoogiliselt üleplaanilise toodangu preemiaga kas toodangu saamise perioodi või kvartali töötulemuste põhjal. Kollektiivile arvutatud preemia jaotatakse tööliste vahel vastavalt neile premeerimisperioodi kestel makstud töötasule.

Üleplaanilise toodangu ja otsekulude kokkuhoiu või omahinna alandamise eest makstavate preemiate kogusuurus oleks Eesti NSV-s piiratud tööliste viie kuu töötasuga aastas või, premeerimisel kvartalite viisi, 1,25 kuupalga määraga kvartalis. Kui preemiad kokku ületavad nimetatud määrad, siis väljamakstavaid summasid vastavalt piiratakse.

**SOVHOOSIDE JUHTIVATE TÖÖTAJATE,
SPETSIALISTIDE JA TEENISTUJATE
TÖÖTASUSTAMINE**

**§1. JUHTIVATE TÖÖTAJATE JA SPETSIALISTIDE
AMETIPALGAD**

1. Sovhooside juhtivate töötajate ja spetsialistide ametipalgad on kehtestatud sõltuvalt toodetava ja realiseeritava põllumajandustoodangu plaanilisest maksumusest, mis kaudselt peegeldab vastavate töötajate töö mahutu. Nende töötajate ametipalkade kindlaksmääramisel, kes on seotud sovhoosi abiettevtete ja abitootmisega (sovhoosi direktor, pearaamatupidaja jt. töötajad), võetakse arvesse ka abiettevtetes ja abitootmises realiseeritava (toodetava) toodangu maksumus, välja arvatud põllumajandustoodangu ümbertöötamine, sest vastasel juhul toimuks palgamäära kindlaksmääramisel toodangu kahekordne arvestamine.

2. Ametipalkade kehtestamisel sovhooside keskparaadi juhtivatele töötajatele ja spetsialistidele on lähtutud aastas realiseeritava toodangu maksumusest sovhoosi tootmis-finantsplaani järgi. Arvesse võetakse kogu realiseeritava toodangu maksumus,¹ kuid riigile üle plaani müüdava toodangu puhul selle toodangu eest makstavat

¹ Ametipalgamäärade kehtestamisel arvatakse realiseeritava toodangu (kogutoodangu) maksumusest maha nuumaks ja karjamaanuumaks ostetud kariloomade algkaalu maksumus, ostetud seemnete (välja arvatud maisi- ja aedviljaseemnete ning teiste, ümberkülvamiseks ettenähtud

50%-list hinnalisandit ei arvestata. Sõltuvalt realiseeritava toodangu maksumusest on kõik sovhoosid jaotatud kümnesse rühma.¹ Näiteks esimesse rühma kuuluvad sovhoosid, kus realiseeritava toodangu maksumus on üle 3 milj. rbl. aastas, kümendasse rühma aga sovhoosid, kus toodangu maksumus on 0,1 kuni 0,2 milj. rbl.

Igale rühmale vastavad oma palgamäärad. Kõige kõrgemad ametipalgad on esimese rühma, kõige madalamad kümenda rühma sovhoosides. Palgamäärad igas rühmas on kehtestatud kas iga ametikoha järgi (näit. direktor, peaõkonomist) või rühma ühesuguse vastutusastmega ja võrdset kvalifikatsiooni nõudvate ametikohtade järgi (näit. on ühesugune palgamäär peaagronoomil, peainseneril, peazootehnikul ja peaveterinäärarstil).

Ametipalgad juhtivatele töötajatele ja spetsialistidele I - III rühma sovhoosides on kindlaks määratud ülem- ja alampiirina (nn. kahvlina), IV - X rühma sovhoosides aga kindla summana (välja arvatud vanemtehnika palgamäär, mis

seemnete) maksumus, samuti söötade (välja arvatud toidujäätmete, kalarasva, kondijahu, loomse päritoluga söötade ja mineraalsöötade) maksumus.

Kogu realiseeritud toodangu maksumust (kaasa arvatud ka ühiskondlikuks toitlustamiseks antud toodang) arvutatakse ametipalgamäärade kindlaksmääramiseks riiklikes kokkuostuhindades. See toodang, millele äraandmishindu (kokkuostuhindu) ei ole kehtestatud, võetakse arvesse sovhoosile kehtestatud realiseerimishindades. Uued mitmeaastased mitteväljakandvad viljapuu- ja marjaistandused lülitatakse realiseeritava toodangu plaanilisse (samuti ka faktilisse) maksumusse nende summade ulatuses, mis on assigneeritud ja aasta jooksul kapitaal mahutustena selliste istanduste rajamisele ja hooldamisele kulutatud. Rajamis- ja hooldamistööde faktilist mahtu arvestatakse istanduste nende hektarite normatiivse maksumuse järgi, kus istikud on normaalselt juurdunud ja säilinud ning mis on võetud majandi bilanssi jooksval aastal.

¹ Seoses tööliste ja teenistujate minimaalpalga tõstmisega ja samaaegselt keskmisepalgaliste tööliste ja teenistujate tariifsete palgamäärade ja ametipalkade suurendamisega jaotatakse sovhoosid edaspidi juhtivate töötajate ja spetsialistide töötasustamisel kaheksasse rühma.

on kõigis rühmades kindlaks määratud ülem- ja alam-
piirina).¹

Nendes sovhoosides, kus põllumajandustoodangut töödeldakse aastas tööstuslikult ümber rohkem kui 0,1 milj. rbl. või põllumajanduslikku toorainet ostetakse kokku rohkem kui 0,5 milj. rbl. eest, tõstetakse direktori, pearaamatupidaja ja vahetult toodangu ümbertöötamise või tooraine kokkuostuga tegelevate töötajate ametipalku ühe rühma võrra, võrreldes rühmaga, mida tuleks kohaldada realiseeritava toodangu maksumuse põhjal.

3. Kuid realiseeritava toodangu maksumus (maht) ei peegelda alati õigesti juhtivate töötajate ja spetsialistide tegelikku töömahtu. Näiteks uue sovhoosi organiseerimisel, olemasoleva sovhoosi reorganiseerimisel või mitmesuguste muude asjaolude tõttu võib sama realiseerimismahu juures juhtivate töötajate ja spetsialistide töömaht olla tunduvalt suurem. Samuti võib esineda olukordi, kus juhtivate töötajate ja spetsialistide töömaht on väiksem kui teistes sama realiseerimismahuga sovhoosides. Sellepärast on liiduvabariigi ministrite nõukogul (krai, oblasti täitevkomiteel) õigus, arvestades töömahtu ja tööttingimusi sovhoosis, tõsta või alandada juhtivate töötajate, spetsialistide ja pearaamatupidajate ametpalgamääru 1 - 2 rühma võrra, võrreldes palgamääradega, mis tuleks määrata, arvestades antud aastaks sovhoosile kehtestatud plaanilise realiseerimise mahtu.²

Palgamäärade kõrgendamine või alandamine võib toimuda vabariigi sovhooside juhtivate töötajate ja spetsialistide palgafondi piires. Praktikas taotletakse sovhoosi juhtivate töötajate ja spetsialistide ametipalkade kõrgendamist raskuste korral majandi töös, vajaduse puhul tugevdada kaadrit,

¹ Uues ametipalkade skeemis on kõik sovhooside juhtivate töötajate ja spetsialistide palgamäärad antud alam- ja ülempiirina.

² Ст. 3 Постановления ГКТ СССР и Президиума ВЦСПС от 13 мая 1965 г. № 297 П-13. - "Бюллетень ГКТ" 1965 г., № 7, стр. 3.

seoses reorganiseerimisega jne. Vabariigis kujunenud praktika kohaselt suurendatakse palgamäärasid kas aasta algusest või majandi loomisest peale.

4. Sovhoosi osakondade, farmide ja põllumajandusjaoskondade juhtivate töötajate ja spetsialistide ametipalгамäärad sõltuvad aasta plaanilise kogutoodangu maksumusest,¹ sest realiseerimisülesannet igale tootmisüksusele kindlaks ei määrata ning suur osa nende toodangust läheb majandisiseseks tarbimiseks.

Olenevalt kogutoodangu plaanilisest maksumusest on kõik osakonnad, farmid ja põllumajandusjaoskonnad jaotatud ametipalkade kindlaksmääramiseks kuude rühma.² Kõige suuremad palgamäärad on I rühmas, kõige väiksemad VI rühma osakondades, farmides ja põllumajandusjaoskondades. Palgamäärad on kehtestatud igas rühmas kas iga ametikoha järgi eraldi või rühma ühesuguse vastutusastme ja võrdset kvalifikatsiooni nõudvate ametikohtade kohta. Kui plaanilise aastakogutoodangu maksumus ületab 0,6 milj. rbl., siis on osakonna, farmi või põllumajandusosakonna juhataja ametipalgaks 190 rbl. kuus. Kõik ametipalgad on kehtestatud kindla summana.³

¹ Kogutoodangu maksumuse hulka ei arvata osakonnas, farmis või põllumajandusjaoskonnas toodetud ja tarbitud söötasid. Loomade kaaluilbe maksumus määratakse kindlaks liha riiklike kokkuostuhindade alusel, mis on kehtestatud antud rajooni sovhoosidele, Juurdesünni ja ööpäevaste tibude maksumus määratakse kindlaks, lähtudes plaanilisest omahinnast. Muu kogutoodangu maksumus arvutatakse sovhoosile kehtestatud riiklikes kokkuostuhindades. Selle toodangu maksumus, millele kokkuostuhindu pole kehtestatud (näit. silo), määratakse kindlaks kaera kokkuostuhindadest lähtudes (ümberarvestatult söötühikutele). Hooajahindadega toodang võetakse arvesse tootmis-finantsplaanis ettenähtud keskmiste hindadena.

² Edaspidi seoses tööliste ja teenistujate minimaalpalga tõstmisega ja samaaegselt keskmisepalgaliste tööliste ja teenistujate tariifsete palga- ja ametipalga määrade suuredamisega jaotatakse osakonnad, farmid ja põllumajandusjaoskonnad juhtivate töötajate ja spetsialistide töötasustamiseks viide rühma.

³ Uues ametipalkade skeemis on kõik juhtivate töötajate ja spetsialistide palgamäärad kehtestatud alam- ja ülempiirina.

5. Ametipalga sovhoosi direktorile, tema pea- (vanem-) spetsialistist asetäitjale, pea- (vanem-) spetsialistidele ja pea- (vanem-) raamatupidajale määrab sovhoosi suhtes kõrgemalseisev organ. Eesti NSV Põllumajanduse Ministeeriumi sovhoosides kinnitab direktori ametipalga Eesti NSV Põllumajanduse Ministeerium, teistele ülalloeetletud juhtivatele töötajatele ja spetsialistidele aga rajooni täitevkomitee põllumajandusvalitsus nende töötajate palgafondi piires. Ülejäänud juhtivate töötajate, spetsialistide (sealhulgas ka osakondade, farmide ja põllumajandusjaoskondade juhtivate töötajate ja spetsialistide) ning teenistujate ametipalgamäärad määrab kindlaks sovhoosi direktor sovhoosile kindlaksmääratud palgafondi ulatuses.

Ülem- ja alampiirina kehtestatud palgamäärade kindlaksmääramisel konkreetse töötaja puhul arvestatakse nii realiseerimise (tootmise) mahtu kui ka töötingimusi, samuti töötaja kvalifikatsiooni ja seda, kuidas ta rakendab oma teadmisi ja oskusi tööülesannete täitmisel.

Ametiisikutele, kelle pädevusse kuulub ametipalkade kindlaksmääramine konkreetsetele töötajatele, on õigus 10% võrra suurendada või vähendada juhtivate töötajate ja spetsialistide ametipalgamäärasid sõltuvalt töötaja haridusest, tööstaažist ja kvalifikatsioonist. Meie arvates on vastavatel ametiisikutel õigus seda teha vaid siis, kui palgamäär on kehtestatud kindlasummalisena. Alam- ja ülempiirina kehtestatud palgamäärade puhul peab meie arvates palgamäärade diferentseerimine toimuma alam- ja ülempiiri raames. Ühtlasi tuleb arvestada, et nii diferentseerimine alam- ja ülempiiri raames kui ka 10%-line palgamäära suurendamine või vähendamine võib toimuda ainult vastavate töötajate jaoks kindlaksmääratud palgafondi piires.

Ametipalga suurendamine või vähendamine 10% võrra tähendab töötaja individuaalsete omaduste arvestamist. See suurendamine või vähendamine peab olema rangelt individuaalne ega tohi toimuda automaatselt.

6. Sovhooside juhtivatele töötajatele ja spetsialistidele määratakse palgamäärad kindlaks plaaniperioodiks, s. o. kalendriaastaks. Seega palgamäär võib igal aastal muutuda. Kui palgamäära vastavale töötajale ei määrata kindlaks aasta alguseks, siis kuni uue palgamäära kindlaksmääramiseni kohaldatakse vana palgamäära. Kuid palgamäära vähenemisel ei saa enammakstut töötajalt tagasi nõuda, küll aga tuleb palgamäära suurenemisel töötajale teha vastav juurdemaks aasta algusest peale.

Aasta keskel võib ametipalka muuta vaid siis, kui sovhoosi tootmis-finantsplaani muutmise tagajärjel toimub sovhoosi üleminek teise töötasustamisrühma. Sel juhul tuleb korrigeerida palgamääru alates tootmis-finantsplaani kinnitamise momendist. Ent väiksemat palgamäära saab töötaja suhtes rakendada mitte enne kahe nädala möödumist talle teatamise momendist.

Palgamäära kindlaksmääraval ametiisikul ei ole õigust aasta keskel kohaldada ametipalгамäära 10%-list vähendamist (vastavalt haridustasemele, tööstaažile ja kvalifikatsioonile), samuti vähendada kehtestatud palgamäära alam- ja ülemmäära raames, küll on sel ametiisikul aga õigus aasta kestel suurendada palgamäära 10 % võrra või suurendada palgamäära alam- ja ülempiiri raames.

Teenistujatele (näit. raamatupidajad, arveametnikud, laohoidjad, sekretärid) ja noorema teenindava personali hulka kuuluvatele töötajatele makstakse palka ühtsete ametipalгамäärade järgi. Nende palгамäärade suurus ei sõltu toodetava või realiseeritava toodangu mahust ja kehtestatakse vastavale töötajale määramata ajaks.

§ 2. LISATASU PÕLUMAJANDUSSAADUSTE TOOTMIS- VÕI REALISEERIMISPLAANI ÜLETAMISE EEST

1. Sovhooside juhtivatele töötajatele ja spetsialistidele makstakse iga kuu töötasu neile kindlaksmääratud ametipalkade järgi. Kuid peale selle makstakse neile aasta-töö-

tulemuste põhjal lisatasu realiseerimis- või tootmisplaani ületamise eest.¹ See lisatasu on oma olemuselt lähedane sovhoositöölilistele toodangu eest makstavale tasule, kuid selle erinevusega, et teda makstakse alles plaani 100%-lisest täitmisest alates. Sovhoosi keskaparaadi juhtivatele töötajatele ja spetsialistidele makstakse lisatasu põllumajandustoodangu realiseerimise plaani ületamise iga protsendi eest 0,3 % vastava töötaja aasta-ametipalgast. Lisatasu arvutamisel direktorile, pearaamatupidajale ja teistele töötajatele, kes on vahetult seotud abiettevõtete ja abitöönduste toodangu tootmise ja realiseerimisega (peale põllumajandustoodangu ümbertöötamise), võetakse arvesse ka abiettevõtete ja abitöönduste toodang.

2. Sovhoosi osakondade, farmide ja põllumajandusjaoskondade juhtivatele töötajatele ja spetsialistidele makstakse lisatasu tootmisplaani ületamise iga protsendi eest 0,3 % nende töötajate aasta-ametipalgast.

3. Lisatasu tootmis- või realiseerimisplaani ületamise eest arvutatakse tegelikult aasta jooksul kujunenud ametipalgast.

Kui töötaja töötas osa aega ametikohtadel, kus lisatasu maksti tootmisplaani ületamise eest, osa aega aga ame-

¹ Lisatasu arvestamisel realiseerimis- või tootmisplaani ületamise eest realiseeritud põllumajandustoodangu (kogutoodangu) maksumusest arvatakse maha plaaniga võrreldes vähemsalvestatud seemnete ja söötade maksumus, samuti plaanist puudujäänud loomade ja lindude maksumus. Puudujääk määratakse kindlaks rahaliselt hindades, mis võeti aluseks sovhoosi määramisel juhtivate töötajate ja spetsialistide töötasustamisrühma.

Toodangulisatasa suuruse kindlaksmääramisel toodetud ja realiseeritud toodang hinnatakse plaanis kindlaksmääratud hindades, aruandes aga faktilistes realiseerimishindades.

Juhul kui tootmis- ja finantsplaanis kindlaksmääratud hinnad aasta jooksul muutusid, tuleb uute hindadega realiseeritud (toodetud) toodang ümber arvestada tootmis- ja finantsplaani koostamisel kehtinud hindadele.

tikohtadel, kus lisatasu maksti realiseerimisplaani ületamise eest, siis arvutatakse lisatasu kummagi perioodi eest eraldi proportsionaalselt nendel ametikohtadel töötamise ajale.

Neile töötajatele, kes võeti sovhoosi tööle aasta keskel ja kes töötasid antud sovhoosis üle poole aasta, samuti töötajatele, kes viidi üle tööle sovhoosi kõrgemalseisva organisatsiooni korraldusel, sõltumata antud sovhoosis töötamise ajast, võib lisatasu arvutada proportsionaalselt majandis töötamise ajale. Seega ei ole sellistel töötajatel õigust nõuda lisatasu proportsionaalselt tööl olnud ajale, kuid vastavatel ametiisikutel on antud õigus selliselt maksta.

Töötajatele, kes ei töötanud majandis täit aastat seoses kutsumisega Nõukogude armeesse, üleviimisega teise ettevõttesse või asutusse, õppima asumisega, pensionile minekuga või muudel mõjuvatel põhjustel¹, makstakse lisatasu realiseerimis- (tootmis-) plaani ületamise eest välja proportsionaalselt töötamise ajale. Mõjuva põhjuseta aasta keskel töölt lahkunutele lisatasu välja ei maksta ja vastavad summad jäävad sovhoosi käsutusse.

Et lisatasu makstakse aasta-töötulemuste põhjal, siis on sovhoos kohustatud lisatasu välja maksma (ja töötajal on õigus seda nõuda) kohe peale aastaaruande ja bilansi kinnitamist.

Seadusandlus ei näe ette võimalust tootmis- või realiseerimisplaani ületamise eest makstava lisatasu vähendamist või töötaja ilmajätmist sellest tootmisalaste minevuste eest.

¹ 15. juunil 1970. a. kinnitatud sovhooside juhtivate töötajate ja spetsialistide töötasustamise tüüpäärustik ei reguleeri, kes määravad kindlaks töövahekorra lõpetamise põhjuste mõjuvuse. Kuid lähtudes samal ajal kinnitatud sovhoositöölise töötasustamise tüüpäärustiku p. 40 lg. 2, tuleks analoogia põhjal asuda seisukohale, et töövahekorra lõpetamise põhjuste mõjuvuse määrab kindlaks lisatasu kinnitav ametiisik kooskõlastatult vastava ametiühingukomiteega.

§ 3. SOVHOOSIDE JUHTIVATE TÖÖTAJATE JA SPETSIALISTIDE PREMEERIMINE

Sovhoosi juhtivate töötajate ja spetsialistide huvi suurendamiseks tootmis- ja realiseerimisplaanide ületamise ning sovhoosi majandusliku tegevuse tulemuste parandamise vastu on kehtestatud nende töötajate premeerimine. Sovhoosi juhtivaid töötajaid premeeritakse kahe näitaja alusel. Näitajad on kehtestatud ühelt poolt eraldi sovhoosi keskaparaadi juhtivatele töötajatele ja spetsialistidele ning teiselt poolt sovhoosi tootmisüksuste (osakondade, farmide, põllumajandusjaoskondade) juhtivatele töötajatele.

Sovhoosi keskaparaadi juhtivaid töötajaid ja spetsialistide premeeritakse

1) põllumajandussaaduste realiseerimise aastaplaani ületamise eest ja

2) kasumi saamise eest plaanilise kasumiga töötavates sovhoosides.

Plaanilise kahjumiga töötavates sovhoosides premeeritakse keskaparaadi juhtivaid töötajaid ja spetsialistide majandis saavutatud plaanilise omahinna alandamise eest.

Sovhoosi osakondade, farmide ja põllumajandusjaoskondade juhtivaid töötajaid ja spetsialistide premeeritakse

1) põllumajandussaaduste tootmisplaanide ületamise eest vastavas tootmisüksuses ja

2) kasumi saamise eest plaanilise kasumiga töötavates sovhoosides või otsekulude kokkuhoiu eest plaanilise kahjumiga töötavates sovhoosides.

1. Preemia realiseerimis- või tootmisplaanide ületamise eest.

Preemia määraks realiseerimis- või tootmisplaanide ületamise iga protsendi eest on kuni 10 % vastava töötaja kuu-

palga määrast. Preemia konkreetse määra nimetatud piires määrab kooskõlastatult vastava ametiühingukomiteega kindlaks kõrgemalseisev organ diferentseeritult tsoonide, majandite rühmade või üksikmajandite järgi sõltuvalt nende tegevuse iseärasustest.

Preemia määr tuleb igal aastal uuesti kindlaks määrata, sest tegurid, millest preemia suurus sõltub, võivad eri aastail olla erinevad. Kui aasta keskel oluliselt muudetakse tootmis- ja finantsplaani, siis võib erandina toimuda samaaegselt ka sovhoosi juhtivate töötajate ja spetsialistide preemia määra muutumine.

Preemiat põllumajandussaaduste realiseerimis- või tootmisplaani ületamise eest makstakse tingimusel, et on täidetud teravilja ja liha tootmise plaan natuuras. Spetsialiseeritud sovhoosides peab peale teravilja ja liha tootmise plaani olema natuuras täidetud ka põhitootmisharu toodangu saamise plaan. Nendes sovhoosides, mis on spetsialiseerunud kahele või rohkemale tootmisharule, määratakse põhiline tootmisharu kindlaks realiseeritava toodangu osatähtsuse järgi. Eespool nimetatud seaduste tootmisplaani mittetäitmisel (natuuras) sovhoosi juhtivatele töötajatele ja spetsialistidele preemiat ei maksta, kuigi realiseerimisplaan rahaliselt võib olla ületatud.¹

2. Preemia kasumi saamise eest.

Sovhooside juhtivate töötajate ja spetsialistide (kaasa arvatud ka tootmisüksuste juhtivad töötajad ja spetsialistid) premeerimiseks kasumi saamise eest eraldatakse 2,5 % sellest kasumist, millest on maha arvatud fondimaks.

¹ Realiseeritud (kogu-) toodangu mahu kindlaksmääramine sovhoosi juhtivatele töötajatele ja spetsialistidele preemiate maksmiseks toimub samasuguselt nagu lisatasu maksmisel realiseerimis- (tootmis-) plaani ületamise eest (vt. lk.71, viide 1).

Kasumieraldiste määra juhtivate töötajate ja spetsialistide premeerimiseks määrab igale sovhoosile kooskõlastatult vastava ametiühingukomiteega kindlaks kõrgemalseisev organisatsioon (ministeerium, ametkond, oblasti või krai põllumajandusvalitsus, sovhooside trust). Eraldiste määrad sovhoosidele diferentseeritakse, arvestades sovhoosi tootmis- ja töötajamusi. Kuid diferentseerimine võib toimuda vaid sellises ulatuses, et üldine eraldiste määr ministereeriumi, ametkonna, valitsuse või trusti kohta tervikuna ei ületaks 2,5 % alluvate majandite kasumist.

Seega juhtivate töötajate ja spetsialistide preemierimisnäitajaks on kasumi saamine. Kui sovhoos kasumit ei saa, ei teki neil töötajail õigust ka sellele preemiale. Kuid kasumi suurusest sõltub ka preemia suurus, sest preemiasummad jaotatakse töötajate vahel vastavalt nende aasta-ametipalkade suurusele, arvestades sel aastal majandis töötamise aega. Seejuures aasta keskel majandisse tööle võetud töötajad võivad saada preemiat ainult siis, kui nad on majandis töötanud üle poole aasta (ületoodud aga sõltumata töötamisajast). Aasta keskel majandist lahkunud töötajatel on õigus saada preemiat proportsionaalselt tööl olnud ajaga vaid siis, kui nende tööõiguslikud suhted lõppesid mõjuvatel põhjustel (vt. lk. 72, viide 1).

Et preemiasummade jaotamisel tuleb arvesse võtta töötaja panust sovhoosi töötulemusesse, siis meie arvates ei tule aasta-ametipalga suuruse kindlaksmääramisel arvesse võtta puhkuse, ajutise töövõimetuse, rasedus- ja sünnituspuhkuse, õppepuhkuste, palgata puhkuse jm. aega, mil töötaja tegelikult ei töötanud. Erandina tuleks arvestada vaid riiklike ja ühiskondlike ülesannete täitmise aega, mille eest töötajale säilitatakse töötasu täielikult või osaliselt. Kuigi töötaja ka sel perioodil ei võta osa tööst sovhoosis, täidab ta ometi sel ajal suurema ühiskondliku tähtsusega ülesandeid kui majandis ja sellepärast tuleks need perioodid arvesse võtta ka preemiasummade jaotamisel.

Preemiat arvutatakse töötajatele arvestades majandi,

osakondade, farmide või teiste tootmisüksuste töö üldisi tulemusi. Preemia direktoritele, nende asetäitjatele, peaspetsialistidele ja pearaamatupidajatele arvutatakse kõrgemalseisva organi, kõigile teistele juhtivatele töötajatele ja spetsialistidele aga sovhoosi direktori korraldusel.

Selleks, et vältida tootmise arendamist ainult kasumist lähtudes, ilma riiklike huve silmas pidades, on antud kõrgemalseisva organisatsiooni juhatajale ja sovhoosi direktorile õigus riigile natuuras teravilja, liha, piima (spetsialiseeritud sovhoosides ka toodangu põhiliigi) müügiplaani mittetäitmise eest vähendada juhtivate töötajate ja spetsialistide preemiat kuni 50 %. Samuti on nimetatud ametiisikutel õigus preemiat samas ulatuses vähendada muude tootmisalaste minefuste eest.

Kasumieraldiste vähendamine premeerimiseks sõltub riiklike müügikohustuste plaani mittetäitmise põhjustest. Kui näiteks riiklike müügikohustuste plaani mittetäitmine ei ole tingitud sovhoosist sõltuvatest asjaoludest, võidakse juhtivate töötajate ja spetsialistide preemiat üldse mitte vähendada. Selline kord on otstarbekas, sest ta ei põhjusta püüdu varjata planeerimisel reserve ega ajenda vastu võtma vähendatud plaanitäitajaid.

3. Preemia omahinna alandamise või otsekulude kokkuhoiu eest.

Plaanilise kahjumiga töötavates sovhoosides ei ole võimalik premeerida juhtivaid töötajaid ja spetsialiste kasumi arvel.¹ Sellepärast premeeritakse nendes sovhoosides keskaparaadi juhtivaid töötajaid ja spetsialiste võrreldes plaaniga kogu majandi ulatuses saavutatud omahinna alandamise eest. Osakondade, farmide ja põllumajan-

¹ Eesti NSV Põllumajanduse Ministeeriumi süsteemis ei ole plaanilise kahjumiga töötavaid sovhoose.

dusjaoskondade juhtivaid töötajaid ja spetsialiste premeeritakse sellistes sovhoosides aga otsekulude kokkuhoiu eest.

Preemia määraks keskaparaadi juhtivatele töötajatele ja spetsialistidele on 5 % võrreldes plaaniga kogu majandi ulatuses saavutatud omahinna alandamise summast. Preemia määraks osakondade, farmide ja põllumajandusjaoskondade juhtivatele töötajatele ja spetsialistidele on aga kuni 5 % vastavalt osakonnas, farmis või põllumajandusjaoskonnas saavutatud otsekulude kokkuhoiust.

Preemia maksmise tingimuseks sovhoosi keskaparaadi juhtivatele töötajatele ja spetsialistidele on realiseerimise aastaplaani täitmine rahaliselt ja kinnipidamine kogu toodetud toodangu omahinna plaanist. Preemiat tootmisüksuste juhtivatele töötajatele ja spetsialistidele makstakse tingimusel, et nad on täitnud põllumajandussaaduste tootmise aastaplaani osakonna, farmi või põllumajandusjaoskonna kohta, sõltumata plaani täitmisest sovhoosi poolt tervikuna.

Preemiasummad töötajate vahel jaotatakse proportsionaalselt nende aasta-ametipalkadega.

Antud preemia puuduseks on, et ta ei stimuleeri küllaldaselt reservide väljatoomist ja optimaalse omahinna-plaani koostamist.

4. Preemiad teistele töötajatele.

Eespool käsitletud korras makstakse preemiaid sovhooside nendele juhtivatele töötajatele ja spetsialistidele, kes töötavad töötasustamise tüüp määrustiku lisas toodud loetelus ettenähtud ametikohtadel. Neid spetsialiste, kes töötavad ametikohtadel, mis pole võetud loetelusse, samuti teenistujaid, kes aktiivselt aitavad kaasa plaaniülesannete täitmisele ja ületamisele, võib premeerida neile kindlaksmääratud ülesannete õigeaegse ja kvaliteetse täitmise eest, kui loetelus ettenähtud ametikohtadel töötavate juhtivate töötajate ja spetsialistide premeerimisnäitajad ja -tingimused on täidetud ja ületatud.

Preemia suurus neile töötajatele (protsentides ametipalgamäärasse) kehtestatakse kuni neli viiendikku preemiast (protsentides ametipalgast), mis on kehtestatud kas sovhoosi keskaparaadi või vastava tootmisüksuse juhtivatele töötajatele ettenähtud plaaninõitajate täitmise ja ületamise eest.

Neid töötajaid, kes töötavad sovhoosi tööstus- või remondiettevõtetes, samuti majandit teenindavates käitistes (üle 100 KWH võimsusega elektriijaamad, võitööstused, ehitusmaterjalide tootmine jne.), mis on iseseisval bilansil, premeeritakse vastava rahvamajandusharu ettevõtete (mis pole üle viidud planeerimise ja materiaalse stimuleerimise uuele korrale) töötajate premeerimise tüüp määrustike kohaselt.

5. Preemiate kinnitamine.

Preemiate arvutamise aluseks juhtivatele töötajatele ja spetsialistidele on raamatupidamisaruandluse andmed.

Sovhoosi direktori, peaspetsialistide ja pearaamatupidaja preemia kinnitab sovhoosi suhtes kõrgemalseisva organisatsiooni juhataja. Kõigi teiste juhtivate töötajate, spetsialistide ja teenistujate preemiad kinnitab sovhoosi direktor.

**SOVHOOSITÖÖTAJATELE MAKSTAVATE
LISANDITE, LISATASUDE JA PREEMIATE
OLEMUS**

1. Töölistele ja teenistujatele makstakse tasu vastavalt töö hulga ja kvaliteedile. Töö hulga ja kvaliteedi arvestamine toimub töötasustamisel mitmeti: tariifimäärade või ametipalgamäärade kaudu, tükitööhinnade (nii töö- kui ka toodanguhinnade) alusel, mitmesuguste preemiate, lisatasude ja lisandite maksmise teel. Seejuures on igal palgaosal tähta oma kindlad ülesanded ja igal osal on ka suuremad või väiksemad erinevused õiguslikus režiimis.

2. L i s a n d i t e all mõistetakse rahalisi makseid, mida süstemaatiliselt arvutatakse töölistele ja teenistujatele lisaks nende põhipalga määradele (ametipalgamääradele) tööseadusandluses rangelt ettenähtud juhtudel, ilma et nad oleksid kohustatud selle eest täitma mingisuguseid täiendavaid tööülesandeid.¹

Lisandid on kehtestatud selleks, et stimuleerida pikaajalist töötamist juhtivates rahvamajandusharudes või rasketes kliimaatilistes tingimustes, ergutada töölisi tõstma kvalifikatsiooni ja kompenseerida neid ebamugavusi ja raskusi, mis tulenevad teenistusülesande kestvast täitmisest väljaspool alatist töötamise kohta.²

¹ С.С. Каринский. Правовое регулирование заработной платы. М., 1963, стр. 82.

² Там же.

Vaadeldes sovhoosi põllutööliste ja loomakasvatatajatele makstavaid lisandeid, näeme, et lisandi maksmine on ette nähtud traktoristidele-masinistidele kvalifikatsiooniklassi eest, kõrgestikvalifitseeritud töötajatele, traktoristidele-masinistidele pideva erialase tööstaaži eest ning töötamise eest haakijata.¹ Seega kolmel esimesena mainitud juhul on lisandi maksmine kehtestatud kvalifikatsiooni eest ja peab kaasa aitama palga diferentseerimisele sõltuvalt töötaja kvalifikatsioonist (ja järelikult ka täidetava töö kvaliteedist). Viimati nimetatud juhul on aga lisandi maksmine otseselt ette nähtud täiendavate tööülesannete täitmise eest kutsekaasluse korras. Ka lisandite maksmise õiguslik režiim ei ole ühesugune. Kui traktoristile-masinistile on lisandi maksmine kvalifikatsiooniklassi (muidugi kui traktorist-masinist töötab vastavatel töödel) ja erialase tööstaaži eest kohustuslik, siis lisandi määramine kõrgestikvalifitseeritud töötajatele on vaid administratsiooni õigus, mitte kohustus. Ka jääb sel juhul seadusega lubatud piires administratsiooni otsustada lisandi suurus. Seega, kui on olemas vastav juuridiline fakt, tekib töötajal kvalifikatsiooniklassi ja erialase tööstaaži eest lisandi saamiseks subjektiivne õigus, ning lisandit saab töötaja seni, kuni ei ilmne juuridilist fakti, mis tingib selle maksmise lõpetamise. Kõrgestikvalifitseeritud töötajatele makstava lisandi puhul töötajal ei teki nõudeõigust lisandile, kui administratsioon ei pea vajalikuks seda määrata, ning juba määratud lisandi maksmisest võib administratsioon igal ajal loobuda.

Mis puutub lisandisse töötamise eest haakijata, siis sellisel töötamisel (kokkuleppel administratsiooniga) tekib töötajal õigus nõuda lisandit, kusjuures lisandi suurus

¹ Ст. 13, 20 и 22 Типового положения об оплате труда рабочих совхозов от 15 июня 1970 г., стр. 10 и сл.; ст. 83 Положения о социалистическом государственном производственном предприятии. Утв. постановлением Совета Министров СССР от 4 октября 1965 г. № 731. - СП СССР 1965, № 19-20, стр. 155.

määratakse kindlaks töötaja ja administratsiooni vahelise kokkuleppega, kuid administratsioonil on igal ajal õigus kutsekaasluse korras töötamine lõpetada.

3. Lisanditest tuleb lahus hoida **l i s a t a s u d**. Lisatasud - need on rahalised maksed, mille abil kompenseeritakse töölistele ja teenistujatele administratsiooni juhiste (või temaga kokkuleppe) järgi tehtud täiendavad töökulud kehtivate eeskirjade poolt ettenähtud piires.¹

Lisatasude maksmine võimaldab ettevõtte (asutuse) administratsioonil arvestada töötasustamisel suhteliselt lühiajaliste, episoodiliste tegurite mõju, mis võivad takistada töö täitmist, või tagada töötajatele teatud osa palga saamise ka neil juhtudel, kui tema palga vähenemine ei ole tingitud tema süüist, või kompenseerida täiendavate tööülesannete täitmist.

Lisatasusid kasutatakse ulatuslikumalt siis, kui töötingimused kalduvad kõrvale neist, mis olid aluseks võetud tariifimäärade ja ametipalkade kindlaksmääramisel. Seejuures neid lisatasusid, millel on ka garanteeritud iseloom, ei tohi ära segada garanteeritud maksetega, mida makstakse kehtiva seadusandluse kohaselt töölistele ja teenistujatele neil juhtudel, kui nad ei täida oma tööülesandeid.

Lisatasud on seotud nende või teiste täiendavate ülesannete täitmisega. Enamikul juhtudel neid makstakse vastavate tööde tegemise ajal, ilma et lisatasu maksmine oleks piiratud mingisuguse tähtajaga. Sellised lisatasud erinevad lisanditest selle poolest, et nad peavad kompenseerima rangelt kindlaksmääratud töökulud, mis on seotud konkreetse täiendava tööülesande täitmisega, nagu näiteks lisatasu põhitööst vabastamata brigadirile brigaadi juhtimise eest, lisatasu kutsete ühendajale, ajutisele asendajale jne.²

¹ С.С. Еаринский. Правовое регулирование заработной платы. М., 1963, стр. 84 и сл.

² Там же, стр. 87.

Seega lisatasu maksmine on eelkõige töötasu korrigeerimine vastavalt töö hulgaile.

Lisandeid ja lisatasusid tuleb üksteisest eraldada, sest nende juriidiline olemus on erinev. Kuid nii kirjan-
duses kui ka seadusandluses aetakse nad mõnigi kord segi.¹

Sovhoositöötajatele kehtestatud lisatasud on mitmesu-
guse iseloomuga ja kehtestatud mitmesugustel eesmärkidel.

Kehtiva seadusandluse kohaselt makstakse sovhoositöö-
listele lisatasu toodangu eest. Et töötasustamise aluseks
sovhoosides on tasustamine vastavalt toodangule, siis ku-
jutab see endast tegelikult põhitöötasu. Selle väljamaks-
mine saab toimuda alles peale toodangu saamist ja arvele-
võtmist. Kuni selle ajani töötajale makstakse tasu üksnes
tehtud töö mahu järgi. Antud juhul toimub vaid töötasu üm-
berarvestus, kusjuures töö mahu eest väljamakstud tasu on
selleks miinimumiks, mille saamine on töötajale igal juhul
garanteeritud. Ainult selles mõttes võime toodanguhinnete
ja tükitööhinnete järgse töötasu vahet nimetada tinglikult
lisatasuks.

Premiaaltükipalgasüsteemi lihtvormi puhul makstakse
sovhoositöölistele lisaks tasule tükitööhinnete järgi
veel ka tasu toodangu eest - 1,25 % tükitöötasust põllu-
majandussaaduste tootmise plaani täitmise iga protsendi
eest üle 80 protsendi (kuni plaani täitmiseni) ja 1 % töö-
tasust plaani ületamise iga protsendi eest. Kuigi sovhoosi-
tööliste töötasustamise tüüp määrustiku § 39 nimetab seda
tasu lisatasuks tootmistaseme ületamise eest, näitab nii
tüüp määrustiku § 2 p. "b" kui ka § 39, et tegemist on si-
suliselt preemiaga. Nimelt lubab § 39 töolist sellest li-
satasust ilma jätta samadel alustel nagu preemiast.

Sovhooside juhtivatele töötajatele ja spetsialistide-
le on ette nähtud lisatasu maksmine realiseerimis- ja toot-
misplaani ületamise eest. Sisuliselt premeeritakse siin

¹ Näiteks traktoristile-masinistile haakijata tööta-
mise eest makstav lisand on oma olemuselt puhtakujuline li-
satasu.

vastavaid töötajaid plaani ületamise eest, kuigi premeerimise õiguslik režiim lisatasule ei laiene. Lisatasu saamiseks on püstitatud vaid üks näitaja - realiseerimis- või tootmisplaani ületamine. Kui töötaja on vastava näitaja täitnud, tekib tal õigus lisatasule ja ühelgi ametiisikul või organil pole õigust töötajat sellest lisatasust ilma jätta või seda lisatasu vähendada.

Lisatasu maksmine on ette nähtud ka põhitööst vabas- tamata brigadiridele, lüüvanematele, vanemtöolistele. Siin on tegemist juba puhtakujulise lisatasuga täiendavate töö- ülesannete täitmise eest.

Kuid lisatasu maksmine on ette nähtud ka loomakasva- tuse meistritele. Sel juhul on sisuliselt tegemist lisan- diga kvalifikatsiooni eest, mida makstakse kindla protsen- dina, lähtudes töötaja töötasust, ning mida vähendada või ml- le maksmist lõpetada ei või seni, kui töötajal on vastav nimetus ja ta töötab vastavatel töödel.

Peale eeltoodute on ette nähtud lisatasu maksmine täht- samate põllutööde kvaliteetse ja tähtaegse tegemise eest. Sisuliselt on selline lisatasu jällegi preemia, mida maks- takse palgafondist.

Töolistele ergutusliku lisatasu maksmise võimalus on piiratud ajavahemiku jooksul ette nähtud ka loomakasvatu- ses. Lisatasu võidakse kehtestada näiteks produktiivsuse tõstmise eest, loomade ja lindude parema säilitamise eest talvitumisel ja teistel loomakasvatuses esinevatel pinge- listel perioodidel. Säärasel korral peab lisatasu kompen- seerima pingsamat tööd vastaval perioodil.

Lähtudes kehtivast liigitusest, tuleb lisatasude hul- ka arvata ka see osa töötasust, mis töolistele makstakse koristustööde perioodil hinnete kõrgendamise näol. Tõsi küll, seadusandlus ei nimeta seda tasu ei lisandiks, lisa- tasuks ega preemiaks, kuid et teda makstakse palgafondist (ja kui ta on kehtestatud, siis tuleb teda maksta), siis kuulub ta siiski lisatasude hulka. Sisuliselt on ka antud juhul tegemist preemiaga selle eest, et töötaja just kõige

pingelisemal tööperioodil võtab tööst osa. Seadusandlus ei näe ette, et tootmisalaste minetuste puhul kõrgendatud hinnete järgi tasu ei maksta.

Sovhoositöötajatele makstavatele lisatasudele on iseloomulik see, et nad kõik makstakse palgafondist ja neile laieneb sama õiguslik režiim, mis töötasule tariifimäärade või tükitööhinnete järgi.

4. Kehtiv seadusandlus näeb ette sovhooside töötajatele mitmesuguste preemiade maksmise. Nii makstakse töölistele preemiat kogutoodangu plaani ületamise eest, otsekulude kokkuhoiu või omahinna alandamise eest, tööde kvaliteetse ja tähtaegse täitmise eest nendes tootmisloikudes, kus toodangut ei saada või kus rakendatakse premiaalajapalgasüsteemi, alanenud happesusega piima ja rõõsa koore eest, kütte- ja määrdeainete kokkuhoiu eest ning traktorite ja põllutöömasinate remondikulude kokkuhoiu eest (viimast seadusandluses küll preemiaks ei nimetata).

Sovhooside juhtivaid töötajaid ja spetsialiste premeeritakse aga realiseerimis- või tootmisplaanide ületamise ja kasumi saamise või üleplaanilise omahinna alandamise või otsekulude vähendamise eest.

Peale selle võidakse preemiat maksta nii töölistele kui ka juhtivatele töötajatele ja spetsialistidele tähtsate tööde kvaliteetse ja tähtaegse tegemise eest. Seega makstakse sovhoositöötajatele mitmesuguseid preemiaid erinevatest allikatest ja erinevustega õiguslikus režiimis.

Kuid mida üldse kujutab endast preemia?

Premeerimine - see on töölistele ja teenistujatele täiendavate materiaalsete hüvede andmine peale põhitöötasu. Seejuures on premeerimisele iseloomulik, et 1) ta on suunatud teatud kindlate ülesannete lahendamisele, 2) et kehtestatakse teatud sõltuvus töö tähtsuse, töötulemuste ja töötajatele antavate materiaalsete hüvede vahel, 3) et püütakse tagada võimalikult suurem vastavus preemia määra ja töökulu vahel ning 4) et järgitakse premeerimise kindlaks-

määratud korda.¹ Seejuures jaguneb premeerimine kaheks alaliigiks:

- 1) premeerimine kui täiendava tasu maksmine töö eest ja
- 2) premeerimine kui töötaja materiaalse ergutamise üks vorme, mida kasutatakse peale töötasutamise.²

Preemia, kui töölaliste ja teenistujate töötasu ühele osale, on iseloomulik, et ta on vahend töölaliste materiaalseks ergutamiseks ning individuaalse ja kollektiivse materiaalse huvitatuse ühendamiseks. Samaaegselt on preemia tasu teatud töötulemuste saavutamise eest, töötaja tööalaste teenete ühiskondliku tunnustamise määr.³ Et preemia on palga osa, siis ei tule otsida ka tema erinevusi palgast, vaid rääkida ainult preemia erinevustest palga teistest osadest.⁴

Preemiat kui töötasu osa võidakse maksta mitmesugustest allikatest - palgafondist, materiaalse ergutamise fondist, saavutatud kokkuhoiusummadest jne., kuid sellest preemia olemus ei muutu. Samuti ei muutu preemia olemus sellest, kas ta on ette nähtud palgasüsteemiga või makstakse ühekordsete ülesannete kvaliteetse ja tähtaegse täitmise eest varem kindlaksmääratud tingimustel ja suuruses. Preemiat kui ergutusvahendit makstakse töötajatele oma kohustuste püüdliku ja eeskujuliku täitmise eest, pikaajalise ja laitmatu töö eest antud ettevõttes jt. töötajate töö üldhinnangul põhinevatel juhtudel, nagu see on ette nähtud töösisekorra tüüpeeskirjades.⁵

Kõigil juhtudel, kus preemia maksmine põhineb eelnevalt

¹ С.С. Каринский. Хозяйственная реформа и премирование рабочих и служащих (правовые вопросы). - "Правоведение" 1969, № I, стр. 63 и сл.

² Там же, стр. 65.

³ Г.И. Гуляев. Поощрительные фонды предприятий (правовые вопросы). М., 1969, стр. 60.

⁴ Там же, стр. 60.

⁵ Там же, стр. 66.

kindlaksmääratud näitajate saavutamisel ning preemia suurus on fikseeritud, tekib töötajal vastavate näitajate täitmisel ja tingimuste silmaspidamisel subjektiivne õigus preemiale kui töötasu ühele osale. Subjektiivset õigust preemiale kui ergutusvahendile aga töötajale ei ole ning selle maksmine ja suurus sõltub administratsiooni äranägemisest (kuigi enamikul juhtudel kooskõlastatult ametiühingu komiteega).

Preemiale kui töötasu osale on iseloomulik tema maksmine ainult vastavate näitajate saavutamisel ja vastavatest tingimustest kinnipidamisel, kusjuures tootmisalaste minetuste toimepanemisel toimub enamiku preemiate osas preemia vähendamine või preemiast ilmajätmine. Reeglina ei rakendata preemia vähendamist või preemiast ilmajätmist tootmisalaste minetuste eest ainult materiaalsete väärtuste kokkukohu puhul, kuna tootmisalane minetus nendel juhtudel ei muuda saavutatud kokkukohu.

Õigus preemiale kui töötasu osale tekib töötajal vastavate tulemuste saavutamisel, mitte aga selle tõttu, et ta on nende töötajate nimekirjas, keda kehtiva seadusandluse kohaselt võidakse premeerida.

Preemia on ka üheks põhiliseks vahendiks töötajate palga diferentseerimisel.

Õigus preemiale preemiaalsüsteemi järgi tekib töötajal siis, kui ta on täitnud premeerimisnäitajad, kinni pidanud premeerimistingimustest ja pole aluseid tema ilmajätmiseks preemiast.

Preeerimisnäitajate täitmine on eelduseks preemia saamisel. Kui näitajad on täitmata, siis töötajal õigust preemiale ei teki, sõltumata sellest, kelle süü tõttu või mis põhjustel premeerimisnäitajad täitmata jäid.¹ Sellel seisukohal on oluline tähtsus, sest see ergutab töötajaid aktiivsele osavõtule oma brigaadi, farmi, osakonna ning majandi

¹ Некоторые вопросы судебной практики по делам о взыскании заработной платы. — "Бюллетень Верховного Суда РСФСР" 1967, № 3, стр. 9.

töö korraldamisest ega sea neid passiivse täitja ossa, kes ootavad, et neile kõik valmilt kätte antakse.

Et preemiate maksmine käesoleval ajal toimub nii palgafondist kui ka materiaalse ergutamise fondist, siis on tõusetunud küsimus, kas tootmisnäitajate alusel materiaalse ergutamise fondist makstavad preemiad on garanteeritud iseloomuga või sõltub nende saamine (tingimusel, et subjektiivne õigus preemiale on juba tekkinud) ikkagi vahendite olemasolust selles fondis.

On avaldatud arvamust, et töötülisid lahendavad organid võivad preemia väljamõistmisel palgafondist rahuldada nõude täies ulatuses, kuid preemia puhul materiaalse ergutamise fondist tuleb eelnevalt kontrollida, kas ettevõtte on vahendeid selles fondis.¹

Samuti on väidetud, et kui materiaalse ergutamise fondis ei jätku vahendeid preemia maksmiseks kõigile, siis on töötajad õigustatud nõudma preemiate väljamaksmist kõigile ulatuses, mis on vähendatud proportsionaalselt fondi vähenemisele.²

Sellise seisukohaga on raske nõustuda, sest see muudaks suurele osale töötajatest preemia saamise ebakindlaks. Kuid tuleb arvestada ka seda, et materiaalse ergutamise fondi loomine on ettevõttele igal juhul garanteeritud vähemalt 40 % ulatuses. Vahendid preemiate väljamaksmiseks on alaeelarvega varem ette nähtud. Sellepärast töötülisid lahendavad organid ei või keelduda rahuldama töötaja hagi, kui tööline on täitnud premeerimise näitajad ja tingimused. Vahendite puudumine võib olla ainult preemia väljamaksmise edasilükkamise põhjuseks, mitte aga preemia maksimisest keeldumise aluseks.³

¹ С.С. Каринский. Материальное стимулирование рабочих и служащих на современном этапе. М. 1967, стр. 69.

² Хозяйственная реформа, труд и право. Под ред. Н.Г. Александрова. Изд. МГУ 1969, стр. 91.

³ Г.И. Гуляев. Посcritельные фонды предприятий (правовые вопросы). М. 1969, стр. 103.

Kui töötajal on tekkinud subjektiivne õigus preemiale, ei saa vahendite puuduse tõttu jätta preemiat välja maksmata või preemiat vähendada. Vastavalt vahendite laekumisele tuleb ka preemia välja maksta. Küll aga võib vahendite puudumine olla signaaliks, mis tingib premeerimismäärustiku läbivaatamise ettenähtud korras.

Et töötajate premeerimisel esineb veel küllalt palju ebakohti, siis tuleb nõustuda seisukohaga, mille kohaselt premeerimise õigusliku reguleerimise edasisel täiustamisel on kõige tähtsamaks ülesandeks tööliste ja teenistujate ühtse premeerimissüsteemi loomine töö efektiivsuse tõstmise eest. Samuti tuleb välja töötada abinõud ametiühingute kontrolli tugevdamiseks tööliste ja teenistujate materiaalse ja moraalise ergutamise kehtivate eeskirjade rakendamise üle, selle üle, et oleks tagatud töötajatele mitmesuguste maksete saamine ulatuses, mis rangelt vastab nende poolt tehtud töö hulgale ja kvaliteedile.¹

5. Nagu nähtus eeltoodust, on sovhoositöötajatele makstavate lisandite, lisatasude ja preemiate süsteem keeruline ning sageli pole sisuliselt vahet lisandi ja lisatasu või lisatasu ja preemia vahel. Kunstlikult on tekkinud juriidilised erinevused samasuguse otstarbega juurdemaksete osas. Ei saa ju tuua mingit mõistlikku põhjendust selle kohta, miks palgafondist töölistele tööde tähtaegse ja kvaliteetse tegemise eest makstavad summad kuuluvad lisatasu hulka, kuid samasugusel otstarbel makstavad summad materiaalse ergutamise fondist kujutavad endast preemiat. Sellepärast tuleb teetada ettepanekut normatiivses korras reguleerida kogu küsimuste kompleks, mis on seotud lisatasude ja lisandite maksmisega ning loobuda kõigist lisatasudest, mis pole käesoleval ajal vajalikud.² Samuti on vajalik läbi vaadata sovhoosides makstavad preemiad.

¹ С.С. Каринский, Хозяйственная реформа и вопросы оплаты труда. — "Советское государство и право" 1967, № 7, стр. 34, 36 и сл.

² С.С. Каринский. Правовое регулирование заработной платы. М. 1963, стр. 90 и сл.

Meie arvates võiks käesoleval ajal loobuda lisatasu maksmisest põllutööliste tähtsate tööde kvaliteetse ja tähtaegse tegemise eest, samuti tasustamisest kõrgendatud tükitööhinnete järgi. Vastavad summad tuleks üle anda materiaalse ergutamise fondi (edaspidi üldse suurendada eraldi sellesse fondi), et ettevõtte saaks ise vastavalt oma vajadustele kehtestada premeerimise tööde tähtaegse ja kvaliteetse täitmise eest, seisnagu see siis teatud perioodil preemiaalsetes tööhinnete kõrgendamises või preemia maksmisel muul viisil. Muutes need juba praegu sisuliselt preemiad, kuid vormiliselt lisatasude hulka kuuluvad summad preemiateks materiaalse ergutamise fondist, saab sovhoosi juhtkond paremad võimalused nii tööde operatiivseks korraldamiseks kui ka nende mõjutamiseks, kes vastutusrikastel tööperioodidel sooritavad tootmisalaseid minutusi.

Samuti tuleks loobuda lisatasu maksmisest sovhooside juhtivatele töötajatele ja spetsialistidele realiseerimis- (tootmis-) plaani ületamise eest. Et nimetatud töötajatele on veel ette nähtud realiseerimisplaani (tootmisplaani) ületamise eest ka preemia maksmine, siis on dubleerimine silmnähtav.

Juhtivatele töötajatele ja spetsialistidele endise palgataseme säilitamiseks võiks tulla arvesse preemia suurendamine kasumi eest, ning ka preemia maksimaalmäära suurendamine, kui see osutub majandulikult põhjendatuks.

Ühtluse saavutamiseks oleks vaja, et töötajale kvalifikatsiooni eest tehtav juurdemaks kannaks alati ühte nime - lisand. Sellepärast tuleks ka loomakasvatuse meistritele tehtavaid juurdemakse nimetada lisanditeks, lisäülesannete täitmise eest tehtavaid juurdemakseid aga lisatasudeks. Järelikult lisatasuks tuleks nimetada ka traktoristile-masinistile ilma haakijata töötamise eest makstavaid summasid.

Maksmisele materiaalse ergutamise fondist tuleks anda ka sellised preemiad nagu preemia traktorite ja põllutöö-

masinate remondikulude kokkuhoiu ja kütte- ja määrdeainete kokkuhoiu eest ning preemia alanenud happesusega piima ja rõõsa koore eest. Muidugi tuleksid siis ka vastavad summad üle anda materiaalse ergutamise fondi. Kuid see peaks olema põhjendatud, sest vastav kokkuhoid suurendab ju ettevõtte kasumit - järelikult selle arvel võiks täiendavalt eraldada vahendeid ka materiaalse ergutamise fondi.

Eespool toodud ettepanekute realiseerimine lihtsustaks mõnevõrra töötasustamist sovhoosides ega tähendaks sugugi loobumist stimuleerimisest jooksvate töötulemuste eest. On selge, et ergutada töötajaid ainult tootmise lõppresultaatide eest ei saa, sest siis jääksid kasutamata paljud võimalused töötajate tegevuse aktiveerimiseks tööde kvaliteetsel ja tähtaegsel tegemisel. Ergutamine tööde tähtaegse ja kvaliteetse tegemise eest peab jääma, kuigi iseküsimus on, missugusel kujul seda teha. Omaette probleem on seegi, kas stimuleerida tööde kvaliteetsset ja tähtaegset täitmist ainult teatud perioodil, nagu see toimub praegu, või viia tasustamine sõltuvusse töö kvaliteedist kõigil perioodidel, nii et töö tähtaegse täitmise eest makstava preemia suurus oleks seotud tööde konkreetse perioodiga.

PREEMIAST TÄIELIKULT VÕI OSALISELT ILMAJÄTMINE

1. Preemiat kui palga üht osa makstakse töötajatele varem kindlaksmääratud näitajate saavutamise ja premeerimismäärustikus kehtestatud tingimustest kinnipidamise korral. Kuid kehtiv seadusandlus näeb teatud juhtudel ette ka võimaluse töötajate preemia vähendamiseks või preemiast ilmajätmiseks, kuigi premeerimismäärustikus ettenähtud näitajad võivad olla saavutatud ja tingimustest kinni peetud.

Sovhoositöölise töötasustamise tüüp määrustiku p. 39 kohaselt võib üksikuid töölisi preemiast ja lisatasust tootmistaseme ületamise eest ilma jätta kas täielikult või osaliselt, kui ilmneb töölisele kinnistatud loomade või lindude vähenemist nende ebarahuldava hooldamise tõttu, põllumajanduslike tööde madal kvaliteet, tehnoloogia rikkumine või muud tootmisalased minetused. Preemiast ja lisatasust tootmistaseme ületamise eest jäetakse ilma täielikult või osaliselt ka need töölised, kes sooritasid tööluusi.¹ Tootmisalaste minetuste ja tööluusi eest võib preemiast täielikult või osaliselt ilma jätta ka sovhoosi juhtivaid töötajaid ja spetsialiste.² Peale selle võib kõiki sovhoositöötajaid preemiast täielikult või osaliselt ilma jätta sel juhul, kui nad

¹ Ст. 39 Типового положения об оплате труда рабочих совхозов от 15 июня 1970 г., стр. 16.

² Ст. 14 Типового положения об оплате труда руководящих работников и специалистов совхозов от 15 мая 1965 г. - "Бюллетень ГКТ" 1970 г., № 10, стр. 35.

panid toime huligaanseid tegusid, mille eest neid karistati administratiiv- või kriminaalkorras või kohaldati ühiskondliku mõjutamise vahendeid.¹

Isikud, kes on tõotanud mittetäieliku premeerimisperiودي seoses arestiga pisihuligaansuse eest, jäetakse sel perioodil preemiast ilma.² Isikuid, kelle suhtes on joomise eest aasta kestel korduvalt kohaldatud administratiivkaristusi või ühiskondliku mõjutamise vahendeid, võib administratsioon kooskõlastatult ametiühingu tööliskomiteega täielikult või osaliselt ilma jätta preemiast.³

Seega preemia vähendamine või preemiast ilmajätmine võib enamikul juhtudel toimuda ainult nende tegude eest, mis on seotud vahetult tööülesannete täitmisega, ning erandina ka huligaansete tegude eest, mis reeglina ei ole otseselt seotud tööülesannete täitmisega.

Tootmisalaste minetuste loetelu, mille eest võib preemiast (ja lisatasust tootmistaseme ületamise eest) täielikult või osaliselt ilma jätta, kehtestab kooskõlastatult sovhoosi ametiühingu tööliskomiteega sovhoosi direktor. Nende tootmisalaste minetuste eest, mis ei ole loetelusse võetud, ei või ka töötajaid preemiast täielikult või osaliselt ilma jätta.

Kui tootmisalaste minetuste eest preemiast ilmajätmise (täieliku või osalise) kohaldamise või mittekohaldamise otsustab vastav ametiisik oma äranägemise järgi, siis tööluusi puhul on vastav ametiisik k o h u s t a t u d kohaldama preemiast täielikku või osalist ilmajätmist, s. o.

¹ NSV Liidu Ülemnõukogu Presiidiumi 26. juuli 1966. a. seadlus "Huligaansuse eest vastutuse tugevdamisest", § 18. - "NSV Liidu Ülemnõukogu Teataja" 1966, nr. 30 (1324), art. 595.

² Разъяснение Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦСПС от 20 февраля 1963 г. № 4/6. - "Бюллетень ГКТ" 1963, № 4, стр. 18.

³ Eesti NSV Ülemnõukogu Presiidiumi 30. juuni 1972. a. seadlus "Joomise ja alkoholismi vastase võitluse tugevdamise abinõude kohta", § 3. - ENSV ÜVT 1972, nr. 28, art. 284.

ta otsustab ainult preemiast ilmajätmise ulatuse.¹ Osalise või täieliku ilmajätmise preemiast huligaansete tegude eest otsustab aga vastav ametiisik kooskõlastatult ametiühingukomiteega.²

2. Preemiast ilmajätmise õigeks kohaldamiseks on vaja piiritleda tootmisalase minetuse mõiste ning distsiplinaarüleastumise ja tootmisalase minetuse vahetust.

Distsiplinaarüleastumist määratletakse kui töötaja poolt talle vastavalt tööfunktsioonile pandud kohustuste õigusevastast ja süülist mittetäitmist, mis ei too kaasa kriminaalvastutust.³ Ka tootmisalane minetus seisneb töötaja tööfunktsioonist tulenevate kohustuste mittetäitmisel või mittenõuetekohases täitmisel.

NSV Liidu Ministrite Nõukogu Riikliku Töö ja Töötasu Komitee ja ÜAÜKN-i 28. detsembri 1960. a. kirja kohaselt loetakse tootmisalasteks minetusteks sõltuvalt tootmise iseärasustest ainult need üleastumised, mis vahetult mõjutavad tootmise käiku.⁴ Järelikult üleastumised (kohustus- te mittetäitmine või mittenõuetekohane täitmine), mis ei mõjuta tootmise käiku, ei kujuta endast tootmisalast minetust. Ka kirjanduses on rõhutatud, et on lubamatu preemia vähendamine või preemiast ilmajätmine töödistsipliini rikkumiste eest, mis ei mõjuta tootmise käiku.⁵ Seega tegu

¹ Omaette küsimus on, kas selline reguleerimine on otsustav või mitte.

² NSV Liidu Ülemnõukogu Presiidiumi 26. juuli 1966. a. seadlus "Huligaansuse eest vastutuse tugevdamisest", § 18. - "NSV Liidu Ülemnõukogu Teataja" 1966, nr. 30 (1324), art. 595.

³ Трудовое право. Под ред. Н.Г. Александрова. М. 1966, стр. 367 и сл.

⁴ Письмо ГКТ СССР и ВЦСПС от 28 декабря 1960 г. - "Социалистический труд" 1961, № 5, стр. 142.

⁵ В.Ф. Волков, А.К. Малахов, Заработная плата и премирование работников совхозов. М. 1967, стр. 29; В.Ф. Волков, Правовые вопросы упорядочения заработной платы работников совхозов. Вопросы трудового права на современном этапе. Изд. МГУ 1964, стр. 159 и сл.

(tegevusetus) võib olla samaaegselt nii distsiplinnarülestumiseks kui ka tootmisalaseks minetuseks, kuigi iga distsiplinaarüleastumine pole veel tootmisalane minetus ja vastupidi.

Juriidilises kirjanduses on tootmisalast minetust käsitlenud teistest põhjalikumalt S.S. Karinski. Ta märgib õigesti, et ükskõik kui laialt ka ei käsitletaks töödistsipliini mõistet, ei lange tootmisalase minetuse ja töödistsipliini rikkumise mõiste alati kokku (näiteks ebaõige otsuse vastuvõtmine või tegevuse mittekooskõlastamine). Tehnilise või tootmisalase iseloomuga minetused võivad esineda ka siis, kui otseselt pole rikutud ühtki üldkohustusliku eeskirja, kuid tootmises kujunenud situatsioon kohustas töötajat teatud käitumiseks, mis pole otseselt ette nähtud teenistusalasest instruksioonis. Järelikult võib esineda juhte, kus minetuse olemasolu korral puudub alus töötajale distsiplinaarkaristuse määramiseks.¹ S.S. Karinski arvates on tootmisalane minetus eelkõige töötaja süüline tegu või tegevusetus ja ainult siis, kui vastavas premeerimismäärustikus on ette nähtud vastupidine (s. o. ette nähtud depremeerimine töönäitajate faktilise halvenemise eest, sõltumata töötaja süüst), võib taganeda sellest üldprintsibiist.²

Lähtudes eeltoodust, määratleb S.S. Karinski tootmisalast minetust kui antud tootmisloigu, naaberloikude, tsehhide või tervikuna ettevõtte töö normaalse kulgemise töötajatepoolset rikkumist tehniliste juhendite, seadmete tehnilise ekspluateerimise eeskirjade, ohutustehnika eeskirjade, kehtestatud graafikute jne. mittetäitmise või ebatäpse täitmise tõttu.³ Samas lisab S. S. Karinski veel, et toot-

¹ С.С. Каринский, Правовое регулирование заработной платы. М. 1963, стр. 118 и сл.

² Там же, стр. 116 и сл.

³ Там же, стр. 114.

misalase minetuse puhul peetakse silmas just töötaja sellist käitumist (tegevust, või mis veelgi iseloomulikum - tegevusetust), mis takistas või võis takistada tootmisplaanide täitmist ja teatud määral tegi väärtusetuks tööliste ja teenistujate kollektiivi pingutused kollektiivi ette premeerimise kehtestamisel püstitatud eesmärkide saavutamisel.

Ka rida teisi autoreid ning kohtupraktika vaatleb tootmisalase minetusena ainult selliseid üleastumisi, mis vahetult mõjuvad tootmise käigule.¹

Seega tootmisalane minetus on selline tegu või tegevusetus, mis seisneb tööd ja tootmist reguleerivate normide (eeskirjade) või administratsiooni korralduste süülises mittetäitmisel või mittenouetekohases täitmisel ning mõjutab negatiivselt tootmisprotsessi kulgemist või tootmise tulemusi.

Lähtudes eeltoodust, kuulub tootmisalaste minetuste hulka ka tööluus kui üks raskemaid distsiplinaarüleastumisi, mis avaldab otseselt negatiivset mõju tootmisprotsessi kulgemisele või tootmise tulemustele. Tema eraldi väljatoomine sovhoositöötajate töötasustamise tüüpäärustikes ja teistes normatiivsetes aktides² preemiast täieliku või osalise ilmajätmise alusena tuleneb sellest, et seadusandja on tahtnud eriti rõhutada tööluusi negatiivset osa tööprotsessi normaalsele kulgemisele ja tootmise tulemustele.

1

Г.В. Муцинова, Понятие премиальной системы оплаты труда и практика премирования. - "Вестник Московского университета". Серия X. Право. 1962, № 3, стр. 23; А. Зайкин, И.С. Шкурко, Правовые вопросы организации оплаты труда рабочих. М. 1967, стр. 151; Некоторые вопросы судебной практики по делам о взъёмании заработной платы. - "Бюллетень Верховного Суда РСФСР" 1967, № 3, стр. 9; В.Ф. Волков, А.К. Малахов, Заработная плата и премирование работников совхозов. М. 1967, стр. 28; Г.И. Гуляев, Поощрительные фонды предприятий (правовые вопросы). М. 1969, стр. 101; О.В. Смирнов, Эффективность правового регулирования организации труда на предприятии. М. 1968, стр. 130 и сл.

2

См. ст. 27 Типового положения о премировании работников промышленных предприятий, переводимых на новую систему планирования и экономического стимулирования производства. Уст. постановлением ГКТ СССР и ВЦСПС от 4 февраля 1967г. - "Бюллетень ГКТ" 1967, № 4, стр. 9.

3. Preemiast ilmajätmine (täielik või osaline) tootmisalaste minetuste eest erineb nendest juhtudest, mil töötaja pole täitnud ettenähtud premeerimisnäitajaid või tingimusi. Nende mittetäitmisel ei teki töötajal üldse õigust preemiale, lisatingimuste mittetäitmisel aga tekib õigus preemiale väiksemas ulatuses. Siin pole tegemist juriidilise vastutusega ning pole ka oluline kelle süü tõttu jäid vastavad näitajad või tingimused täitmata.

Preemiast ilmajätmisel tootmisalaste minetuste tõttu on töötaja küll vastavad premeerimisnäitajad ja -tingimused täitnud, kuid ta jäetakse preemiast ilma tegude (tegevusetuse) eest, mis mõjusid (või võisid mõjuda) tootmisprotsessile negatiivselt. Seega on preemiast ilmajätmine juriidiliseks sanktsiooniks.¹

Meie arvates on preemia tootmisalaste näitajate eest ette nähtud nendele töötajatele, kes korralikult täidavad oma tööülesandeid ega pane toime tegusid, mis vähendavad või võiksid vähendada tema enda või kollektiivi töötulemusi. Kui töötaja oma tööga ei soodustanud näitajate saavutamist, mille eest premeeritakse antud majandi, brigaadi või lüli töölisi, siis talle preemiat ei maksta või makstakse vähendatult. Seega peale igas premeerimist reguleerivas õigusaktis kindlaksmääratud preeerimistingimuste on seadusandja kehtestanud ühe universaalse preeerimistingimuse - laitmatu ja kohusetundliku töö preeerimisperioodi

¹ Е.А. Кленов, В.Г. Малов, Материальная ответственность рабочих и служащих на предприятии. М. 1968, стр. 27; Хозяйственная реформа, труд и право. Изд. МГУ 1969, стр. 129; А.А. Фатуев, Правовая природа премирования. - "Правоведение" 1969, № 5, стр. 78; Лишение премии в случаях, когда оно допускается законом, не является дисциплинарным взысканием. - "Социалистическая законность" 1955, № 10, стр. 90; Г.И. Гуляев, Поощрительные фонды предприятий (правовые вопросы). М. 1969, стр. 100 и сл.; Н.В. Владова, Соотношение материальной ответственности и материальной заинтересованности. - "Советское государство и право" 1970, № 2, стр. III и сл.

di vältel. Selle täitmisest või mittetäitmisest sõltub töötaja preemia suurus. Kui selgub, et töötajal selle universaalse premeerimistingimuse mittesilmaspidamise tõttu pole õigust täielikule preemiale, tuleb kindlaks määrata preemia vähendamise ulatus (kuni preemiast täieliku ilmajätamiseni). Preemia vähendamise ulatuse kindlaksmääramisel tuleb lähtuda töötaja poolt toimepandud tootmisalase minetuse iseloomust, võimalike tagajärgede raskusest, toimepanemise konkreetsest olukorrast, toimepanija isikust jne., teiste sõnadega - tuleb arvestada tootmisalase minetuse objektiivset ja subjektiivset külge, silmas pidades ka preemiast ilmajätmise efektiivsust nii antud töötaja kui ka vastava tootmiskollektiivi kasvatamisel.

Kui teiste premeerimistingimuste järgimine on kehtivas seadusandluses püstitatud absoluutse nõudena - s.o. nende mittesilmaspidamisel administratsioon ei tohi maksta preemiat, siis universaalse premeerimistingimuse puhul on jäetud administratsiooni otsustada, millisel määral selle tingimuse mittejärgimine põhjustab preemia vähendamist, ehk teiste sõnadega, millises ulatuses selle tingimuse mittetäitmine mõjutab või oleks võinud mõjutada antud kollektiivi (või üksiktöötaja) töötulemusi. Sellise õiguse andmine administratsioonile on õige,¹ sest see võimaldab arvestada konkreetset olukorda.

Seega preemiast ilmajätmine tootmisalaste minetuste puhul ei ole töötaja karistamine, vaid preemia jaotamine vastavalt tema panusele premeerimise eeldusena kehtestatud näitajate saavutamisse. Järelikult sama tegevuse (tegevusetuse) eest võib ta kanda ka veel distsiplinaar- ja materiaalselt vastutust. Seejuures materiaalse vastutuse ulatuse kindlaksmääramisel ei tule arvestada preemia vähendamise ulatust.² Nende üksikute töötajate preemiast il-

¹ Iseküsimus on see, kas selle küsimuse otsustamine on otstarbekas anda administratsioonile iseseisvalt või kooskõlastatult vastava ametiühingukomiteega.

² Vt. contra E.A. Кленов, В.Г. Малов, Материальная ответственность рабочих и служащих на предприятии. М.1968, стр. 30.

majätmine või preemia vähendamine, kes oma tööga ei vääri ergutamist, on materiaalse ergutamise printsiibi individualiseerimise üheks ilminguks.¹

Sellepärast ei saa pidada õigeks ka kohatist praktikat, mille kohaselt tootmisalaste minetuste loetelus on juha ette kindlaks määratud preemia vähendamise ulatus iga tootmisalase minetuse eest. Preemiast ilma võib ainult tootmisalaste minetuste ning huligaanse käitumise eest jätta ikkagi siis, kui töötaja on võetud administratiiv- või kriminaalvastutusele või tema suhtes on rakendatud ühiskondliku mõjutamise vahendeid. Järelikult on ebaõige ka kohati levinud praktika, et preemiast jäetakse ilma ebakorrekse käitumise eest, passirežiimi rikkumise eest, kõik seltsimeheliku kohtu poolt karistatud jne.

Meie arvates ei saa toetada ettepanekut määrata kindlaks juhud, millal võib toimuda töötaja ilmajätmine preemiast ja millal preemia vähendamine, samuti preemia tagamine töötajale teatud ulatuses neil juhtudel, kui ta on täitnud ja ületanud kõik premeerimismäärustiku näitajad.² See tähendaks administratsiooni asjatut sidumist formaalsete tunnustega. Küll aga tuleb toetada ettepanekut nende juhtude täpsustamiseks, mil preemia vähendamine või preemiast ilmajätmine toimub töötaja individuaalsest tegevusest ja millal kollektiivi tegevusest lähtudes.³

Seoses sovhooside üleviimisega täielikule isemajandamisele rakendatakse ulatuslikult premeerimist tootmisalaste näitajate eest (tööde kvaliteetse ja tähtaegse tegemise eest) materiaalse ergutamise fondi arvel. Sovhoosi materiaalse ergutamise fondi määrustik ei reguleeri, kas sovhoosi direktoril või kõrgemalseisva organisatsiooni juhatajal

¹ А.Е. Пашерстник, Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. М.-Л., 1949, стр. 270 и сл.

² С.С. Каринский, Правовое регулирование заработной платы, М. 1963, стр. 121 и сл.

³ Там же.

on õigus tootmisalaste minetuste eest preemiat vähendada või töötajaid preemiast ilma jätta. Praktikas on kindlalt asutud seisukohale, et preemiast võib ilma jätta ka materiaalse ergutamise fondist makstavate preemiate osas. Selline seisukoht on loogiline, sest pole mingit vajadust nende preemiate kohta kehtestada erirežiimi.

4. Sovhoosi tööliste täieliku või osalise preemiast ilmajätmise otsustab sovhoosi direktor ja ühelegi teisele ametiisikule sellist õigust pole antud. Sovhoosi juhtivaid töötajaid ja spetsialiste võib aga preemiast ilma jätta kas sovhoosi suhtes kõrgemalseisva organisatsiooni juhataja või sovhoosi direktor. Neid töötajaid, kelle preemiad kinnitab kõrgemalseisva organisatsiooni juhataja, võib preemiast ilma jätta ainult vastava kõrgemalseisva organisatsiooni juhataja. Kõiki teisi töötajaid võib preemiast ilma jätta üksnes sovhoosi direktor.

Seega preemiast ilmajätmine tootmisalaste minetuste eest toimub praegu ainuisikuliselt, ilma et seda kooskõlastataks ametiühinguorganitega.¹ Ainult huligaansete tegude

¹ Nii teoreetikud kui ka praktikud on polemiseerinud palju selle üle, kas preemiast ilmajätmise eelnev kooskõlastamine ametiühingukomiteega on otstarbekas või mitte. Mõnel pool on sellist eelnevat kooskõlastamist praktiseeritud. Kooskõlastamise vastased väidavad, et mittekooskõlastamine suurendab administratsiooni vastutust, ametiühingukomitee vaatavat eelneval kooskõlastamisel küsimusi läbi formaalselt, kui aga töötaja kaebab ametiühingukomiteele, siis vaatavat komitee läbi iga üksikjuhu. Järelikult selline kord olevat töötaja huvides. Vt. näit. P.Б. Дившиц, Материальное стимулирование рабочих и служащих. - "Советское государство и право" 1962, № 2, стр.39. Ka vabariiklikud ametiühinguorganid on andnud juhiseid ametiühingukomiteedele mitte võtta kooskõlastamisele preemiast ilmajätmisi tootmisalaste minetuste eest.

Käesoleva töö autori arvates ei ole kooskõlastamise vastaste argumentatsioon veenev ja ta toetab ettepanekut näha edaspidi seadusandlikus korras ette preemiast ilmajätmise kõigi juhtude kooskõlastamise ametiühingukomiteega. Vt. С.С. Каринский, Правовое регулирование заработной платы. М. 1963, стр. 122 и 202; Н.И. Пыляков, Правовое регулирование труда в совхозах. Автореферат кандидатской диссертации. Саратов 1968, стр. II.

toimepanemisel peab preemia vähendamine või preemiast ilmajätmine NSV Liidu Ülemnõukogu Presiidiumi 26. juuli 1966.a. seadluse "Vastutuse tugevdamise kohta huligaansuse eest" p. 18 kohaselt olema kooskõlastatud sovhoosi ametiühingu tööliskomiteega.

NSV Liidu Ülemnõukogu Presiidiumi 26. juuli 1966. a. seadluses ei piiritleta, mis tingimustel huligaansete tegude puhul võib töötajat preemiast ilma jätta. Tuleks asuda seisukohale, et preemiast ilmajätmine võib toimuda vaid siis, kui vastava huligaanse teo sooritamine või selle teo eest karistuse kandmine mõjutab või võis mõjutada negatiivselt tootmisprotsessi kulgemist või tootmise tulemusi (näiteks kombaineri arestis viibimine koristustööde ajal vms.).

5. Töötaja preemiast ilmajätmine vormistatakse sovhoosi direktori või kõrgemalseisva organisatsiooni juhataja käskkirjas (korralduses). Käskkirjas või korralduses peavad kohustuslikult olema ära märgitud ka preemiast (lisatasust tootmistaseme ületamise eest) täieliku või osalise ilmajätmise põhjused. Preemia vähendamine ilma käskkirjata või peale vähendamist antud käskkirjaga on ebaseaduslik. Käskkiri tuleb eelkõige teatavaks teha vastavale töötajale. Käskkirja teatavakstegemise vormi kehtiv seadusandlus ette ei näe, kuid toetust väärivad nende sovhooside praktika, kes oma töötasustamise määrustikes näevad ette töötajale depremeerimiskäskkirja teatavakstegemise allkirja vastu.

Käskkiri tuleb tingimata teatavaks teha ka sovhoosi teistele töötajatele. Depremeerimiskäskkirja avalikul teatavakstegemisel on suur kasvatuslik tähtsus. Esiteks võimaldab see kollektiivil anda omapoolse hinnangu tootmisalaseid minetusi sooritanud töötaja tegevusele, teiseks lubab käskkirja teatavakstegemine kollektiivil hinnata ka administratsiooni tegevuse õigsust. Veendumus administratsiooni tegevuse õigsuses on üheks vajalikuks eelduseks kollektiivi tootmisalase tegevuse õigeks juhtimiseks.

6. Preemia vähendamise või preemiast ilmajätmise pea-

le võivad töötajad kaevata töövaidlusi lahendavatesse organitesse. Töötaja võib vaielda selle vastu, et ta pole sooritanud tootmisalast minetust või et preemiast ilmajätmine või preemia vähendamise periood ei ole õige,¹ ent töötaja ei saa vaielda vähendamise ulatuse vastu.

Kui peaks realiseeritama ettepanek preemia vähendamise või preemiast ilmajätmise kooskõlastamisest sovhoosi ametiühingu tööliskomiteega, siis tuleks töötajatele anda õigus preemia vähendamise või preemiast ilmajätmise peale kaevata vahetult rahvakohtusse, sest pöördumine töövaidluste komisjoni ja ametiühingukomitee poole oleks mõtetu ja venitaks ainult küsimuse lahendamist.

7. Sovhoositööliste töötasustamise tüüp määrustik, samuti sovhooside juhtivate töötajate ja spetsialistide töötasustamise tüüp määrustik ei näe ette, et preemia vähendamine või preemiast ilmajätmine tootmisalaste minetuste eest (välja arvatud tööluus töölistel) peaks toimuma arvestatuna selle kuu kohta, mil sooritati tootmisalane minetus. Erinevalt toimub preemia vähendamine või preemiast ilmajätmine aga tööstusettevõtetes, kus preemiat vähendatakse või preemiast jäetakse ilma põhiliselt selle kuu eest, milles sooritati minetus. Sellise erinevuse olemasolu tuleneb eelkõige sellest, et premeerimisperioodiks on põllumajandusettevõttes enamikul juhtudel aasta või siis teatud tööde tegemise periood. Preemia vähendamist või preemiast ilmajätmist ei saa põllumajanduses siduda selle kuu-ga, milles sooritati tootmisalased minetused seepärast, et tootmisprotsessi iseärasuste tõttu tootmisalane minetus mõjutab tootmisprotsessi või tootmisprotsessi tulemust pikema ajavahemiku kestel (näiteks ebakvaliteetselt tehtud külv mõjustab saagi suurust sügisel).

Erandina on sovhoositööliste töötasustamise tüüp määrustiku § 38 kohaselt siiski ette nähtud, et preemia vähenda-

¹ С.С. Каринский, Правовое регулирование заработной платы. М. 1963, стр. 120.

mine või preemiast ilmajätmine toimub arvestatuna selle kuu kohta, milles sooritati tööluus. Teiste sõnadega öeldes, tuleb kindlaks teha, kui suur osa preemiast langeb sellele kuule, mil sooritati tööluus, sest põllumajanduslikud tööd, mille eest makstakse preemiat, võivad langeda ajaliselt mitmesse kuusse.¹

Sellise erandi olemasolu ei ole meie arvates põhjendatud ja muudab asjatult keerukaks preemia vähendamise ulatuse kindlaksmääramise. Ka tööluusi eest preemia vähendamine või preemiast ilmajätmine peaks toimuma arvestatuna kogu premeerimisperioodi kohta, nagu see esineb teiste tootmisalaste minetuste puhul.

¹ Preemia jaotamine kuude kaupa võiks sellisel juhul toimuda proportsionaalselt põhitasule nendel töödel, mille eest preemiat makstakse. Preemia vähendamine või preemiast ilmajätmine tööluusi eest ei ole meie arvates seotud ka kindla tähtajaga, kuid peab igal juhul toimuma enne preemia väljamaksmist.

SOVHOOSITÖÖTAJATE TASUSTAMINE MAJANDI AASTA-TÖÖTULEMUSTE PÕHJAL

§ 1. AASTATASU MAKSMISE ÕIGUSLIKUD ALUSED

Aastatasu maksmise õiguslikud küsimused on reguleeritud NLKP Keskkomitee ja NSV Liidu Ministrite Nõukogu 13. aprilli 1967. a. määrusega nr. 319, EKP Keskkomitee ja ENSV Ministrite Nõukogu 6. juuni 1967. a. määrusega nr. 244 ning NSV Liidu Põllumajanduse Ministeeriumi, NSV Liidu Ministrite Nõukogu Riikliku Töö ja Töötasu Komitee, ÜAÜKN-i ja NSV Liidu Rahandusministeeriumi poolt 3. juunil 1967. a. kinnitatud "Täielikule isemajandamisele üle viidud sovhooside ja teiste riiklike põllumajandusettevõtete materiaalse ergutamise fondi määrustikuga".

Kõik nimetatud aktid reguleerivad aastatasu maksmisega seonduvaid küsimusi vaid üldjoontes. Nii määrab isegi materiaalse ergutamise fondi põhimäärus kindlaks ainult selle, et osa fondi vahendeid kulutatakse sovhoositöötajatele tasu maksmiseks sovhoosi üldiste aasta-töötulemuste järgi, kusjuures aastatasu maksmiseks ettenähtud summade suuruse määrab kindlaks sovhoosi administratsioon koos sovhoosi ametiühingu töölistekomiteega.¹

Aastatasu maksmiseks ettenähtud materiaalse ergutamise fondi vahendid jaotab sovhoosi direktor koos sovhoosi

¹ Ст. 6 Положения о фонде материального поощрения.

ametiühingu tööliskomiteega osakondade, farmide, jaoskondade, brigaadide (lülide), abiettevõtete ja teenistuste vahel. Jaotamisel arvestatakse üksiktöötajate, brigaadide, osakondade ning tootmisloikude kollektiivide töötulemusi ja suhtumist tõesse. Hindamise aluseks on majandis kehtestatud näitajad.¹ Igal sovhoosil tuleb lähtuda oma tingimustest ja majanduslikest võimalustest. Jaotamise põhimõtted leiavad juriidilise väljenduse sovhoosi administratsiooni ja ametiühingukomitee ühises aastatasu summade tootmisüksuste vahel jaotamise aktis.

Praktikas toimub aastatasu summade jaotamine tootmisüksuste vahel mitmesuguselt. Nii on Eesti NSV sovhooside praktikas aastatasu summad jaotatud tootmisüksuste vahel 1) vastavalt osakonna (brigaadi) tootmisplaanile rahalises väljenduses, kusjuures jaotust korrigeeritakse, arvestades plaani tegeliku täitmise protsenti; 2) vastavalt osakondade rentaablusele; 3) vastavalt tootmisüksuse palgafondi osatähtsusele sovhoosi üldises palgafondis; 4) tootmisharude vahel vastavalt tootmisharu palgafondile sovhoosi palgafondis, kusjuures tootmisharu palgafondi korrigeeritakse vastava koefitsiendi abil; 5) sõltuvalt tootmisülesannete täitmise protsendist, toodangu kvaliteedist ja tootmisüksusele kinnitatud palgafondist; 6) lähtudes tootmisharus loodud kasumist jne.²

Millist jaotamisviisi kasutada, on puhtmajanduslik küsimus, sest igal viisil on omad plussid ja miinused³ ning

¹ Ч. I, ст. 7 Положения о фонде материального поощрения.

² Eesti NSV Põllumajanduse Ministeeriumi kiri nr. 11/10-3 "Materiaalse ergutamise fondi kasutamisest" 8. I 1969.

³ R. Remmelgas, Üks aasta täielikult isemajandamisel. - "Sotsialistlik Põllumajandus" 1968, nr. 13, lk. 578 jj; R. Remmelgas, Kuidas maksta kolhoosides ja sovhoosides preemiaid kasumi arvel? - "Rahva Hääli" nr. 267, 15..XI 1967, lk. 2;

vt. ka A. Забалуев, Г. Рукосуев, А. Хромова, Полный хозрасчет совхозов и материальное стимулирование. - "Социа-

ühtset majanduslikult põhjendatud jaotusalust ei ole seni õnnestunud välja töötada. Ent on selge, et aastatasu saamise õigust üldse ei tohi siduda tootmisüksusele kehtestatud näitajate täitmisega või töötajatele varem kindlaksmääratud näitajatega, sest see oleks vastuolus aastatasu (majandi kui terviku töötulemusena saavutatud kasumi osa) jaotamisega. Sellepärast on ka kõigil töölistel ja teenistujatel, kellel on antud ettevõttes vajalik tööstaaž, õigus aastatasule ühes või teises ulatuses.¹

Enne aastatasu summade jaotamist tootmisüksuste vahel on vaja sellest maha arvata see osa, mis läheb aastatasu maksmiseks nendele juhtivatele töötajatele spetsialistidele ja teenistujatele, kes ei tööta vahetult tootmisüksustes, nagu direktor, pea- ja vanemspetsialistid, pearaamatupidaja jne. Nende aastatasu suurus tuleks kindlaks määrata olenevalt vastavate töötajate töötasu osatähtsusest majandi üldises palgafondis. Samuti tuleks osa aastatasust eraldada abitootmise töötajatele, kes teenivad mitut tootmisüksust.²

Meie arvates on õige ja toetamist vääriv nende soovhooside tegevus, kes jaotavad aastatasu summad brigaadide ja vajaduse korral ka lülide vahel (kui peetakse eraldi tootmise ja töötasu arvestust), sest oma tootmisüksuse töötulemuste parandamise teel mõjutab töötaja kõige vahetumalt majandi üldisi töötulemusi.

Enamik aastatasu maksmisega seotud õiguslikke küsimusi tuleb lahendada lokaalsete õigusnormidega kohapeal.

листический труд" 1969, № 2, стр. 29; contra А. Панкова, Уроки опыта. - "Экономическая газета" №11, март 1968г., стр. 29.

¹ С.С. Каринский, Вознаграждение за годовые итоги как способ материального стимулирования. - "Советское государство и право" 1969, № 3, стр. 67;

А.А. Фатуев, Вознаграждение по итогам годовой работы предприятия. - "Советское государство и право" 1969, № 9, стр. 120.

² R. Remmelgas, Kuidas maksta kolhoosides ja sovhoosides preemiaid kasumi arvel? - "Rahva Hääli" nr. 267, 15. XI 1967, lk. 2.

Eesti NSV mõnes sovhoosis lahendati need küsimused sovhoosi enda poolt kinnitatud materiaalse ergutamise fondi määrustikus (põhimääruses), mõnes aga nn. materiaalse ergutamise fondi kasutamise tingimustes, mis sisuliselt on materiaalse ergutamise fondi määrustiku täiendamine, mõnes sovhoosis aga kehtestati eraldi aastatasu maksmise määrustik või aastatasu maksmise juhend või mõne muu nimetuse all eksisteeriv iseseisev akt.

3. juuni 1967. a. sovhooside materiaalse ergutamise fondi määrustik on harukondlik akt, mille eeskirjad kuuluvad täpsustamisele kohapeal. Sisuliselt on ta tüüp määrustik, mida ilma täpsustusteta rakendada ei saa. Sellepärast tuleb lugeda õigeks oma materiaalse ergutamise fondi määrustiku väljatöötamist. Määrustikus tuleks fikseerida fondi moodustamise eesmärk ja kord ning konkreetseid moodustamise tingimused (kasumieraldiste määrad, fondi maksimaalne suurus, vahendite eraldamise kord jne.), samuti kasutamise põhisuunad. Vastava määrustiku peaksid kinnitama ühiselt sovhoosi administratsioon ja ametiühingu tööliskomitee.

Kuid aastatasu maksmisega seonduvate küsimuste lahendamist sovhoosi materiaalse ergutamise fondi määrustiku kaudu ei saa pidada otstarbekaks - see muudaks vastava määrustiku mahukaks, struktuurilt keerukaks ja töötajale raskesti käsitletavaks. Pealegi tuleb aastatasu maksmise reguleerimisel teha tõenäoliselt tunduvalt sagedamini muudatusi, kui materiaalse ergutamise fondi moodustamise reguleerimisel. Sellepärast oleks meie arvates otstarbekas sovhoosides välja töötada eraldi aastatasu maksmise määrustik, kus siis tuleks lahendada kõik aastatasuga seonduvad küsimused. Ka selle määrustiku peaksid kinnitama ja vajaduse korral muutama sovhoosi administratsioon ja ametiühingu tööliskomitee ühiselt.

§ 2. AASTATASU OLEMUS

Allika poolest ei erine aastatasu töötajatele materiaalse ergutamise fondi arvel makstavatest preemiast. Kuid erinevad on preemiate ja aastatasu maksmise eesmärgid. Preemiad (sõltumata allikast) on kehtestatud töötaja huvi suurendamiseks oma või oma vahetu kitsama tootmiskollektiivi ülesannete tähtaegse ja kvaliteetse täitmise vastu igapäevases tööprotsessis. Aastatasu maksmine peab stimuleerima töötajat aktiivsele osavõtule majandi kui terviku majandusliku tegevuse tulemuste parandamisest, peab stimuleerima töötaja heaperemehelikku suhtumist töösse ja majandi elu puutuvatesse küsimustesse. Samuti peab aastatasu maksmine stimuleerima pikaajalist töötamist antud majandis. Aastatasu maksmine peab siduma iga töötaja isiklikud huvid majandi kui terviku huvidega.

Kui preemiat makstakse töötajatele vastavalt töö hulga ja kvaliteedile, siis aastatasu maksmisel arvestatakse küll töötaja töö hulka ja kvaliteeti, kuid tasu suurus sõltub majandi üldistest töötulemustest. Ka sõltub aastatasu suurus töötaja pidevast tööstaažist, mis ainult kaudselt peegeldab töötaja töö kvaliteeti.

Erinevalt preemiast, ei ole aastatasu saamine seotud ettevõtte kollektiivi poolt mingisuguste varem kindlaksmääratud näitaja täitmisega.¹ Aastatasu on vaid selle kasumiosa jaotamise vormiks, mis on ette nähtud töötajate materiaalseks stimuleerimiseks aasta-töötulemuste eest.

Juriidilises kirjanduses on avaldatud arvamust, et aastatasu oma õiguslikult olemuselt haarab endasse nii tootmispreemia kui ka ühekordse väljateenitud aastate eest makstava tasu jooni. Nii makstakse aastatasu neile, kellel on teatav pidev tööstaaž antud ettevõttes. Erinevuseks ühekordsest tasust väljateenitud aastate eest on see, et aas-

¹ А.А. Фатуев, Вознаграждение по итогам годовой работы предприятия. - "Советское государство и право" 1969, №9, стр. 117.

tatasu makstakse vaid siis, kui ettevõttel on kasumit, aastatasu määr ei sõltu ainult pidevast tööstaažist, vaid ka isiklikust panusest majandi üldistesse töötulemustesse.¹

Ei saa aga kuidagi nõustuda seisukohaga, nagu oleks aastatasu määravaks tunnuseks tema maksmine sõltuvalt tööstaažist. Aastatasu oluliseks tunnuseks on ikkagi see, et teda makstakse vastavalt töötaja panusele ettevõtte üldistes aasta-töötulemustes ja pideva tööstaaži arvessevõtmine on vaid üheks (kuigi oluliseks) komponendiks selle panuse kindlaksmääramisel. Aastatasu maksmisel vastavalt pidevale tööstaažile antud ettevõttes on peamine see, et ta aitab kasvatada igas töötajas teadlikku suhtumist oma kohustustesse, ergutab rangemalt suhtuma töödistsipliini nõuetesse, säästlikult suhtuma materiaaletesse väärtustesse, ning kõik see kokku moodustabki liidetavate summa, millest sõltub kollektiivi edu.²

Aastatasu on vaadeldud ka preemia eriliigina.³

Meie arvates näitab S.S. Karinski õigesti, et aastatasu on täiesti uus, iseseisev, tavalistesse raamidesse mittemahtuv nii kogu kollektiivi kui ka üksiktöötaja materiaalse huvi tõstmise viis töötulemuste vastu. Aastatasu on töötaja üheks o s a v õ t u v o r m i k s kogu kollektiivi poolt loodud kasumi ühe osa jaotamisest. Seejuures saab ettevõtte aastatasu abil stimuleerida tööliste ja teenistujate

¹ Р.З. Лившиц, Материальное стимулирование рабочих и служащих. - "Советское государство и право" 1968, №2, стр. 35.

² Г. Мельникова, Вознаграждение по итогам года: опыт, выводы, предложения. - "Социалистический труд" 1967, №12, стр. 20;

А.А. Фатуев, Вознаграждение по итогам работы предприятия. - "Советское государство и право" 1969, № 9, стр. 118;

Г.И. Гуляев, Поощрительные фонды предприятий (правовые вопросы). М. 1969, ст. 110.

³ Хозяйственная реформа, труд и право. Под ред. Г.А. Александрова. Изд. МГУ 1969, стр. 97;

Г.И. Гуляев, Поощрительные фонды предприятий (правовые вопросы). М. 1969, стр. 107.

tootmistegevuse neid külgi, mida mitteküllaldaselt mõjutavad premeerimissüsteemid.¹

Töötajatele makstava aastatasu plaaniline suurus fikseeritakse ettevõtte administratsiooni ja ametiühingukomitee poolt materiaalse ergutamise fondi eelarve kinnitamisel. Aastatasu plaaniline suurus määratakse kindlaks töötaja töötasuna teatud arvu tööpäevade eest (lähtudes talle aasta jooksul väljamakstavatest summadest), protsendina keskmisse kuu- või aastapalka jne.²

Aastatasu võib, võrreldes planeerituga, suureneda või väheneda, kui vastavalt suureneb või väheneb materiaalse ergutamise fond. Kuid võib esineda ka juhtumeid, kus seoses plaani ületamisega materiaalse ergutamise fond küll suureneb, kuid aastatasu jääb ometi väiksemaks planeeritust. Selline olukord võib ette tulla siis, kui plaani ületamise eest kehtestatakse nii kõrged preemia määrad, et nende maksmiseks kulub isegi osa aastatasu maksmiseks ettenähtud plaanilistest vahenditest. Sellepärast võib materiaalse ergutamise fondi üleplaanilisest rublast võtta töötajate premeerimiseks sama osa, mis plaanilisestki.³

Tuleb arvestada ka seda, et kui aastatasu väljamaksmine planeeritud summas põhjustab ettevõtte töötajate keskmise palga kiirema kasvu kui on tööviljakuse kasv (võrreldes eelmise aastaga), siis seda liigset summat ei tule aastatasuna välja maksta, vaid see läheb üle reservi järgmiseks

¹ С.С. Каринский, Вознаграждение за годовые итоги как способ материального стимулирования. - "Советское государство и право" 1969, № 3, стр. 64 и сл.

² Там же, стр. 62;
И. Ваткаева, О дифференциации вознаграждения по итогам года в машиностроении". - "Социалистический труд" 1969, № I, стр. 35.

³ Вознаграждение по итогам года. Кому, за что и в каком размере. - "Социалистический труд" 1969, № I, стр. 60.

aastaks või suunatakse sotsiaal-kultuuriliste ürituste ja elamuehituse fondi.¹

Nimetatud eeskirja tuleb sovhoosides rakendada vaid juhul, kui keskmise palga kiirem kasv, võrreldes töövilkakuse kasvuga, ei olnud tingitud ebasoodsatest ilmastikutingimustest. Küsimuse peaks igal konkreetset juhul lahendama Eesti NSV Põllumajanduse Ministerium.

Aastatasu makstakse välja üle palgafondi, samuti lisaks preemiatele, mis on ette nähtud kehtivate töötasutamise ja premeerimise määrustikega. Aastatasu summad võetakse arvesse töötaja keskmise palga arvutamisel puhkuse aja eest, pensionide ja abirahade suuruse kindlaksmääramisel jne.²

§ 3. AASTATASU SUMMADE JAOTAMINE TÖÖTAJATE VAHEL

1. Aastatasu suuruse kindlaksmääramisel aluseksvõetav palk.

Tootmisüksustele ja töötajate rühmadele kindlaksmääratud aastatasu summad tuleb jaotada töötajate vahel arvestades iga töötaja panust majandi üldistesse aasta-töötulemustesse. Seega ka siin tuleb rakendada töö järgi jaotamise põhimõtet.

Sovhooside materiaalse ergutamise fondi määrustiku kohaselt makstakse töötajatele tasu aasta-töötulemuste eest vastavalt töötaja poolt saadud palgale, arvestades pideva

¹ Вознаграждение по итогам года. Кому, за что и в каком размере. - "Социалистический труд" 1969, №1, стр. 61; Ст. 8 Постановления Совета Министров СССР от 30 сентября 1968 г. № 778 "О мерах по улучшению практики применения новой системы планирования и экономического стимулирования производства". - СП СССР 1968, № 19, ст. 135.

² Ст. 8 и II Положения о фонде материального поощрения; П. 43 Основных положений об образовании и расходовании фонда материального поощрения и фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства на 1971 - 1975 гг. - "Бюллетень ГКТ" 1972, № 8, стр. 15.

tööstaaži kestust antud majandis. Eesti NSV sovhoosides lähutatakse aastatasu jaotamisel töötajate keskmisest palgast. Kuid missugused palgasummad võetakse arvesse keskmise palga arvutamisel, on sovhoosides lahendatud erinevalt. Mõnes sovhoosis lülitatakse aastatasu jaotamisel aluseks võetava keskmise palga hulka summad, mis töötajale on välja makstud tehtud töö ja toodangu eest töötasustamise määrustiku järgi preemiatena ja puhkuse aja eest keskmise palgana. Mõnikord arvestatakse ainult palgafondist makstud tasusid, kuna ühekordseid preemiaid ja majandisisesest sotsialistliku võistluse preemiaid väljateenitud töötasu hulka ei arvata.

Et töötajale makstava aastatasu suurus peab olema sõltuvuses tema panusest majandi üldistesse aasta-töötulemusesse, siis tuleks aastatasu kindlaksmääramisel arvesse võtta kõik talle antud aastal tehtud töö eest makstud summad, s. o. ajapalk või palk tükitööhinnete alusel, lisatasu toodangu eest, kõik preemiad tootmisalaste näitajate eest (sealhulgas ka majandilt saadud preemiad leiutus- ja ratsionaliseerimisetpanekute eest), ühekordsed preemiad tööde tähtsuse ja kvaliteetse täitmise eest, personaalsed palgalisandid (tasu traktoristidele-masinistidele klassi eest, lisatasu pideva tööstaaži eest, lisand loomakasvatuse meistritele jne.), preemiad majandisisesest sotsialistliku võistluse võitjatele.¹ Kõik need väljamaksed iseloomustavad töötaja

¹ Вознаграждение по итогам года. Кому, за что, в каком размере. - "Социалистический труд" 1969, № I, стр. 61.
Erialases kirjanduses ei ole ühtsust küsimuses, millelised summad tuleb aluseks võtta aastatasu suuruse kindlaksmääramisel antud töötajale. Nii on avaldatud arvamust, et arvestada ei tule neid preemiaid, millel pole süstemaatilist iseloomu (näiteks sotsialistliku võistluse preemiad, preemiad ratsionaliseerimisetpanekute eest) või mis makstakse erialikatest erieeskirjade kohaselt jne. Vrd. Хозяйственная реформа, труд и право. Под ред. Н.Г. Александрова. Изд. МГУ 1969, стр. 101; Г.И. Гуляев, Поощрительные фонды предприятий (правовые вопросы). М. 1969, стр. II6 и сл.; Работникам предприятий - о практике применения новой системы хозяйствования. - "Социалистический труд" 1970, № I, стр. 55 и сл.

osa majandi üldistes töötulemustes. Arvesse tuleksid need summad võtta selle aasta eest, mille tulemuste eest aastatasu makstakse.

Aastatasu jaotamisel töötajate vahel ei tule arvesse võtta töötajate materiaalse ergutamise fondist makstud ühe- kordseid toetusi, sest need ei ole seotud töötaja panusega majandi üldistesse töötulemustesse. Samuti ei tule arvesse võtta antud aastal eelmise aasta töötulemuste eest välja- makstud aastatasu, sest esiteks see tähendaks eelmise aas- ta töötulemuste teistkordset tasustamist ja teiseks muu- daks ebaõigeaks pildi töötaja osast antud majandi üldistes töötulemustes.

Praktikas võetakse aastatasu jaotamisel arvesse ka need summad, mis töötajatele on välja makstud tema tegeli- ku teenistuse ja keskmise palga vahena üleviimisel teisele tööle. Sellist teguviisi tuleb pidada otstarbekaks, sest see lihtsustab mõnevõrra aastatasu arvutamiseks vajalike andmete kogumist.

Seega peaks aastatasu jaotamine töötajate vahel toi- muma vastavalt töötaja üldise teenistuse rublale, mis õi- gesti peegeldab töötaja panust majandi üldistesse töötule- mustesse, sõltumata sellest, millises tööloigus töötaja oma panuse on andnud.¹

Aastatasu jaotamisel saab arvesse võtta ainult tööta- suna väljamakstud summasid. Kui töötaja ei võtnud tööst osa näiteks ajutise töövõimetuse tõttu (olgu see siis haiguse, raseduse või mõnel muul põhjusel) ja talle maksti selle aja eest sotsiaalkindlustuse toetusi, ei tule neid toetussum- masid arvestada aastatasu suuruse kindlaksmääramisel.² Sa- muti ei tule aastatasu jaotamisel arvesse võtta summasid,

¹ Г.К. Русаков, Материальное поощрение работников хо- зяйства за результаты хозрасчетной деятельности. - Хозяйст- венный расчет и экономическое стимулирование сельского хозяйства . Тарту 1968, стр. 350.

² Г.И. Гуляев, Поощрительные фонды предприятий (пра- вовые вопросы). М. 1969, стр. II7.

mis makseti töötajale palga säilitamise korras, näiteks seoses riiklike või ühiskondlike ülesannete täitmisega, komandeeringutega jne., kuna keskmise palga arvutamisel nendel juhtudel on arvesse võetud eelmise aasta eest väljamakstud aastatasu.¹

Et puhkusetasu makstakse lähtudes eelmise 12 kuu keskmisest töötasust, siis haarab see töötasusummad nii antud aastast kui ka eelnevast aastast. Seega keskmine palk puhkuse aja eest ei iseloomusta töötajate panust ettevõtte töötulemusesse antud aastal. Ka võetakse puhkusetasu arvutamisel arvesse eelmise aasta eest makstud aastatasu. Pealegi ei võta töötaja puhkuse ajal osa majandi tööst. Sellepärast tuleb toetada seisukohta, et puhkusetasu ei tule arvata aastatasu jaotamisel aluseksvõetavate palgasummade hulka.² Kui töötaja on aasta jooksul töötanud majandi mitmes tootmisüksuses või olnud erinevates töötajaterühmades, siis tuleb ka talle kuuluv aastatasu arvutada iga tootmisüksuse või iga töötajaterühma kohta eraldi. See teeb küll mõnevõrra aastatasu arvutamise keerulisemaks, kuid vastasel juhul toimuks mõnes tootmisüksuses või töötajaterühmas ühele töötajale langeva aastatasu alusetu vähenemine, teisel aga vastupidi - suurenemine.³

¹ Ст. 43 Основных положений об образовании и расходовании фонда материального поощрения и фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства на 1971-1975 гг. - "Бюллетень ГКТ" 1972, № 8, стр. 15.

² Работникам предприятий - о практике перехода на новую систему планирования и экономического стимулирования. - "Социалистический труд" 1967, № 7, стр. 47.

³ Vt. *contra* С.С. Каринский, Материальное стимулирование рабочих и служащих на современном этапе. М. 1967, стр. 67.

2. Aastatasu saamiseks nõutav pidev tööstaaž.

Sovhooside, samuti tööstusettevõtete praktikas makstakse aastatasu ainult alalistele töötajatele, kuna ajutised ja hooajatöötajad aastatasu ei saa. Selline praktika on loogiline, sest aastatasu peab materiaalselt stimuleerima töötajat majandi tegevuse üldtulemuste parandamisele. Ajutised ja hooajatöötajad ei saa majandi tegevuse üldtöötulemustele olulist mõju avaldada juba oma suhteliselt lühiajalise töötamise tõttu majandis. Sellepärast toimub ka nende materiaalne stimuleerimine palgasüsteemi ja preemiate kaudu. Lubatavaks ei saa pidada ka aastatasu maksmist majandi nimestikulisest koosseisust mittekuluvatele töötajatele.¹

Eesti NSV sovhooside praktikas makstakse aastatasu kõigile, kes on olnud sovhoosiga tööõiguslikes suhetes kogu kalendriaasta jooksul.² Sellist praktikat tuleb pidada õigeaks, sest makstakse ju aastatasu majandi üldiste aastatöötulemuste eest. Pikema staaži nõude kehtestamist, nagu seda kohati on esinenud, tuleb aga taunida, sest see ei stimuleeri töötajat kohe algusest peale aktiivselt osa võtma majandi elust.³ Pealegi diferentseeritakse ju aastatasu suurus nagunii vastavalt pidevale tööstaažile majandis.

Neile, kes aasta keskel on asunud tööle antud sovhoosis, tuleks meie arvates maksta aastatasu vastavalt nende tegelikule teenistusele vaid järgmistel juhtudel:

- 1) kui töötaja on asunud suunamisakti alusel sovhoos-

¹ С.С. Каринский, Вознаграждение за годовые итоги как способ материального стимулирования. - "Советское государство и право" 1969, № 3, стр. 67.

² Mõningates sovhoosides on makstud aastatasu ka neile, kes on töötanud sovhoosis üle 6 kuu. Meie arvates ei tule sellist praktikat õigustada.

³ С.С. Каринский, Указ. раб., стр. 63.

signa tööõiguslikesse suhetesse peale kutsekooli, kõrgema või kesk-eriõppeasutuse lõpetamist või muudel analoogilistel juhtudel;

2) kui töötaja on tööle asunud pärast vabanemist teenistusest Nõukogude armees;

3) kui tööõiguslikud suhted on tekkinud seoses töötaja üleviimisega või ületulekuga ettevõtete juhatajate vahelisel kokkuleppel või kui töötaja asub pärast valitavalt ametikohalt vabanemist tööle majandisse, kus ta töötas enne tööleasumist valitaval ametikohal.¹

Nende erandite tegemist peame me vajalikuks sellepärast, et neil juhtudel ei olnud töötajate varasem tööleasumine sovhoosi võimalik töötajaist mittesõltuvatel põhjustel, kuna nad täitsid teisi ühiskondlikult tähtsaid ülesandeid. Järelikult on otstarbekas luua sellistele töötajatele algusest peale täiendav materiaalne huvitatus sovhoosi majanduselust aktiivseks osavõtuks.

Nendel juhtudel, kui tööõiguslikud suhted töötaja ja sovhoosi vahel lõpevad aasta keskel, tuleks töötajatele maksta aastatasu vastavalt nende tegelikule teenistusele siis, kui tööõigusliku suhte lõpetamine on toimunud mõjuvatel põhjustel. Tööõiguslike suhete lõpetamise põhjuste mõjuvus tuleks kindlaks määrata igal üksikjuhul administratsiooni poolt kooskõlastatult ametiühingu töölis Komitee-

¹ С.С. Каринский, Материальное стимулирование рабочих и служащих на современном этапе. М. 1967, стр. 67; Хозяйственная реформа, труд и право. Под ред. Н.Г. Александрова. Изд. МГУ 1969, стр. 99.

On esitatud ettepanek maksta neile, kellel ei ole aastast tööstaaži, aastatasu mitte proportsionaalselt töötatud ajale antud aastal, vaid järgmisel aastal suuremas ulatuses (näit. 19 kuu eest). (Vt. Работникам предприятий - о практике применения новой системы хозяйствования. - "Социалистический труд" 1970, № I, стр. 59). Тöötajate huvi suurendamiseks peame me siiski otstarbekamaks maksta erandjuhtudel aastatasu proportsionaalselt tööl oldud ajale, reeglina aga alla aasta töötanule üldse mitte maksta.

ga analoogiliselt sellele, kuidas lahendatakse küsimus preemia maksmisest neile, kellega tööõiguslikud suhted lõppesid enne premeerimisperioodi lõppu.

Tööõiguslike suhete lõpetamisel aasta keskel mittemõjuvatel põhjustel töötajale aastatasu ei maksta.

3. Aastatasu suuruse diferentseerimine.

Sovhooside materiaalse ergutamise fondi määrustik näeb ette töötajatele aastatasu maksmise, arvestades nende pidevat tööstaaži antud majandis.

Pideva tööstaaži arvessevõtmise praktika töötaja aastatasu suuruse kindlaksmääramisel on sovhoosides üsna kirev. Ka pideva tööstaaži arvessevõtmise viisi valik aastatasu suuruse kindlaksmääramisel sõltub mõningal määral majandi konkreetsetest tingimustest. Kuid tööstaaži arvessevõtmisel on rida juriidilisi probleeme, mis nõuavad ühtset lahendamist. Pideva tööstaaži arvessevõtmine aastatasu suuruse kindlaksmääramisel peab täpsustama töötaja panust majandi üldtulemustes, sest mida kauem on töötaja majandis töötanud, seda kõrgem on reeglina ta kvalifikatsioon, töö kvaliteet ning suurem tema osa majandi üldistes töötulemustes. Pideva tööstaaži arvessevõtmine aastatasu suuruse kindlaksmääramisel peab aitama vältida ka töötajate lahkumist sovhoosist. Erialase tööstaaži arvessevõtmine (ka ainult antud sovhoosi ulatuses) seda ülesannet ei täida, kuid võib tõsiselt takistada töötajate ümberpaigutamist tootmisharude või kutsealade vahel. Sellepärast tuleb lugeda ebaõigeks (nii sisuliselt kui ka kehtivatest eeskirjadest lähtudes) nende sovhooside praktikat, kes aastatasu suuruse kindlaksmääramisel arvestavad erialast tööstaaži antud sovhoosis.

Staažinõuded kehtestatakse töötamise suhtes antud ettevõttes, mitte aga teatud tootmisüksustes või tootmisaladel, sest töötaja üleminek ühest tootmisüksusest teise või

ühelt tootmisalalt teisele saab toimuda ainult administratsiooni nõusolekul.¹

Praktikas tõusetub sageli küsimus, kas aastatasu suuruse kindlaksmääramisel võib teatud juhtudel arvesse võtta ka tööstaaži teistes majandites ning millal tuleb tööstaaži pidevus antud majandis lugeda katkenuks, samuti millal mitte-töötamine majandis peatab pideva tööstaaži kulgemise ilma staaži pidevust katkestamata.

Enamikus sovhoosides ei ole nimetatud küsimused leidnud fikseerimist. Kirjanduses on avaldatud arvamust, et tööstaaži teises ettevõttes ei saa võtta arvesse aastatasu suuruse kindlaksmääramisel antud ettevõttes.²

Praktikas esineb küllalt sageli töötajate üleviimist ühest majandist teise, põllumajandust juhtivast organist majandisse või tööleasumist ühest majandist teise majandite direktorite nõusolekul. Sellised üleviimised või üleminekud toimuvad rõhuvas enamikus majandite tegevuse parandamise huvides ja sellepärast oleks ilmselt ebaõige, kui sellistel töötajatel väheneks aastatasu selle tõttu, et neil ei ole vajalikul hulgal pidevat tööstaaži selles majandis, kuhu nad üle viidi või tööle asusid kokkuleppel majandi direktori ja eelmise töökoha juhatajaga. Sellepärast tuleks asuda seisukohale, et neil juhtudel, kui töötaja asub tööle sovhoosi üleviimise korras või eelmise töökoha juhataja ja sovhoosi direktori omavahelisel kokkuleppel, tuleb aastatasu suuruse arvutamisel aluseks võetava pideva tööstaaži hulka arvata ka töötamine eelmisel töökohal (töökohtadel), kui seal oli ette nähtud aastatasu maksmine.³

¹ Р.З. Лившиц, Материальное стимулирование рабочих и служащих. - "Советское государство и право" 1968, № 2, стр. 36.

² А.Д. Зайкин, С.И. Шкурко, Правовые вопросы организации оплаты труда рабочих. М. 1967, стр. 185.

³ Врд. Ю. Маргулис, Вознаграждение по итогам года. - "Финансы СССР" 1967, № 9, стр. 46; Работникам предприятий - о практике применения новой системы хозяйствования. - "Социалистический труд" 1970, № 1, стр. 58.

Kõigil muudel juhtudel ei pea me aastatasu suuruse arutamisel väljaspool antud majandit saadud staaži arvesse võtmist võimalikuks ega vajalikuks. Kui eelmisel töökojal aastatasu ei makstud, siis pole ka vajadust sealset tööstaaži arvestada aastatasu suuruse kindlaksmääramisel antud majandis.

Real juhtudel katkevad tööõiguslikud suhted töötaja ja sovhoosi vahel, kuid hiljem asub töötaja uuesti tööle samasse majandisse. Sellisteks juhtudeks on näiteks teenistus Nõukogude armees, õppimine kesk-eri- või kõrgemates õppeasutustes või kutsekoolides, töö valitavatel ametikohtadel väljaspool ettevõtet. Praktika on siin asunud seisukohale, et Nõukogude armees teenimise aega, õppeasutustes õppimise aega või valitaval ametikohal töötamise (samuti välismaal komanderingus viibimise aega) ei arvata pideva tööstaaži hulka, mis võetakse arvesse aastatasu suuruse kindlaksmääramiseks. Ent kui töötaja pärast vabanemist Nõukogude armeest või valitavalt ametikohalt või pärast õppeasutuse lõpetamist asub uuesti tööle samasse majandisse (või selle õigusjärglasse), siis arvestatakse aastatasu arutamisel ka antud majandis enne armeesse või valitavale ametikohale asumist või õppeasutusse astumist olnud pidevat tööstaaži. Teiste sõnadega - tööõiguslike suhete lõpetamine loetletud juhtudel ei katkesta aastatasu arutamisel aluseks võetava pideva tööstaaži kulgu, vaid ainult peatab selle.¹ Tuleks asuda seisukohale, et armeest vabanemisel peab tööleasumine antud majandis toimuma hiljemalt kolme kuu jooksul, valitavat ametikohalt vabanemise või õppeasutuse lõpetamise korral aga ühe kuu jooksul, arvestamata sõiduaega vabanemiskohast sovhoosi asukohata. Sellisele seisukohale tuleks asuda analoogia põhjal, sest samasuguste tähtaegade piires on seadusandluses ette nähtud tööstaaži pidevuse säilimine.

¹ Работникам предприятий - о практике перехода на новую систему планирования и экономического стимулирования. - "Социалистический труд" 1967, № 7, стр. 48;
А.Д. Зайкин, С.И. Шкурко, Правовые вопросы организации оплаты труда рабочих. М. 1967, стр. 185.

Aastatasu suuruse kindlaksmääramisel arvessevõetava pideva tööstaaži hulka ei tule arvata palgata puhkuse aega,¹ kuid palgata puhkus ei katkesta pideva tööstaaži kulgemist.

Kuigi ka tööleasumisega valitavale ametikohale samas majandis katkevad töötaja tööõiguslikud suhted sovhoosiga, tuleb töötamise aeg sellisel ametikohal lülitada pideva tööstaaži hulka, mis võetakse arvesse aastatasu suuruse kindlaksmääramisel. Sellisel töötajal on valitaval ametikohal töötades küll tööõiguslikud suhted partei-, komsomoli- või ametiühinguorganisatsiooniga, kuid et kogu tema tegevus sellel ametikohal on seotud just selle majandi ees seisvate ülesannete lahendamisega, siis tuleb seda töötamist arvata ka aastatasu arvutamisel aluseksvõetava pideva tööstaaži hulka.² Ent ei ole otstarbekas suurendada aastatasu pideva tööstaaži iga aasta eest, sest sel juhul aastatasu suurenemine oleks minimaalne ja töötajale vähetuntav. Sellepärast peaks kehtestama staažigrupid ning ühest grupist teise üleminekul tuleks suurendada aastatasu põhimõttel: mida kõrgem staažigrupp (pikem staaž), seda rohkem suureneb aastatasu. Seejuures ei tarvitseks staažigruppe olla üle nelja, kusjuures viimasesse staažigruppi võiksid kuuluda töötajad, kellel on tööstaaži üle 15 aasta.

Aastatasu maksmine sõltuvalt pidevast tööstaažist antud majandis tuleb korraldada nii, et aastatasu suuruse kindlaksmääramisel põhiline tähtsus oleks töötaja tööpanusel, see väljendub aga eelkõige töötaja töötasus.³ Ka ei tohiks aastata-

¹ Praktikas ei arvata pidevast tööstaažist välja mõnepäevaseid palgata puhkuse perioode, sest see teeks staaži arvutamise asjatult keeruliseks.

² Работникам предприятий - о практике перехода на новую систему планирования и экономического стимулирования. - "Социалистический труд" 1967, № 7, стр. 48.

³ Работникам предприятий - о практике применения новой системы хозяйствования. - "Социалистический труд" 1970, № I, стр. 59.

su maksimaalsuurus sõltuvalt staažist ületada tema minimaalsuurst üle 2 - 2,5 korra.¹

Aastatasu diferentseerimist sõltuvalt staažist üle 15 aasta ei pea me otstarbekaks, sest staaži tõus ei too siin tavaliselt enam kaasa kvalifikatsiooni tõusu, samuti pole tööjõu voolavus selliste töötajate hulgas nimetamisväärtne, et seda peaks püüdma vältida aastatasu suurendamisega. Peale selle algab küllalt sageli üle 15 aastase tööstaažiga töötajatel füüsiliste võimete langus. Kuigi töölistega võrreldes juhtivatel töötajatel ja spetsialistidel teadmised ja kogemused aastatega suurenevad, ei pea me otstarbekaks ka neile eraldi staažigruppide kehtestamist.²

Missugune on pidev tööstaaž, millest lähtudes määratakse esimene aastatasu suurenemine, tuleb kehtestada igas soovhoosis sõltuvalt sellest, missuguses pideva tööstaažiga töötajate hulgas on kõige rohkem lahkumisi ja millised on majandis võimalused töötaja kvalifikatsiooni tõstmiseks, et koos pideva tööstaaži tõusuga suureneks ka töötaja osa majandi üldistes töösaavutustes. Samu tegureid tuleb arvestada ka aastatasu suurenemise ulatuse fikseerimisel igas staažigrupis. Staažigruppide kindlaksmääramisel tuleb arvestada ka majandi enda vanust. Et aastatasu makstakse välja aasta-töötulemuste eest ning et enamikul töötajatel vastav staaž täitub aasta keskel, siis on otstarbekas aastatasu suuruse kindlaksmääramisel aluseks võtta see pidev tööstaaž, mis töötajal oli selle aasta 31. detsembril, mille eest aastatasu makstakse.

Aastatasu maksmist kahe erineva määra järgi aastas, sõltuvalt staažigrupi muutumisest aasta keskel, ei saa pi-

¹ С.С. Каринский, Вознаграждение за годовые итоги как способ материального стимулирования. - "Советское государство и право" 1969, № 3, стр. 68; И. Баткаева, О дифференциации вознаграждения по итогам года в машиностроении. - "Социалистический труд" 1969, № 1, стр. 38.

² Vt. contra И. Баткаева, там же.

dada otstarbekaks, sest see muudab aastatasu arvutamise asjatult keerulisemaks. Ka see, kas aastatasu suurenemine igas staažigrupis määrata kindlaks teatud protsendina või koefitsiendi alusel, nagu seda soovivad mõned ametiühinguorganid ja ENSV Põllumajandusministeeriumi töötajad,¹ on sisuliselt ükskõik ning sovhoositöötajatele ühtviisi arusaadav.

Ei saa aga pidada otstarbekaks sellist praktikat, kus staažigruppe ei kehtestata ja aastatasu suurendamist laiendatakse ühtlaselt kõigile neile, kellel on pidevat tööstaaži majandis üle kindlaksmääratud ulatuse (näiteks üle 3 või 5 aasta). See ei soodusta staažikamate töötajate huvi suurenemist majandi asjade korraldamise vastu ega aita vältida ka tööjõu voolavust.

Kehtiva seadusandluse kohaselt on õigus aastatasule kõigil alalistel töötajatel. Sellepärast tuleb lugeda ebaseaduslikuks tegevust, mille kohaselt aastatasu maksmine nähakse ette vaid mõnedele töötajate rühmadele. Aastatasu saamise võimalus peab olema kõigil sovhoositöötajate kategooriatel, kui nad täidavad vastavaid tingimusi, sõltumata sellest, kas neile makstakse jooksvalt pideva tööstaaži eest protsendilist lisatasu või mitte. Vastupidisel juhul me lülitaksime välja suure hulga sovhoositöötajate materiaalse huvi majandi üldtulemuste parandamise vastu.

Otstarbekaks ei saa pidada ka sellist praktikat, mille kohaselt aastatasu makstakse täies ulatuses vaid nendele, kellel on teatud tööstaaž, kuna teistele, kellel vastavat staaži ei ole, makstakse aastatasu vaid teatud protsendi ulatuses. Peale vähese diferentseerituse on selline kord töötajatele vähe arusaadav (toimiks nagu "karistamine" vähema staaži eest) ning põhjustab ka materiaalse ergutamise fondi aastatasu maksmiseks määratud osa mittetäielikku kasutamist. Selle tulemusena väheneb aga kõigi töötajate aastatasu suurus.

¹ Staažikate sovhoositöötajate moraalsest ja materiaalsest stimuleerimisest. Põllumajanduse ja Varumise Tööliste ja Teenistujate Ametiühingu Pärnu Rajoonikomitee III pleenumi otsus 14. detsembrist 1967. a.; R. Rimmelgas, Sovhoosi fondide kasutamine. - "Sotsialistlik Põllumajandus" 1968, nr. 5, lk. 200 jj.

Tegelikuses tuleb ette erinevate staažigruppide kehtestamist üksikute kutsealade või töötajate rühmade lõikes. Ka kirjanduses on peetud sellist diferentseerimist lubatavaks.¹ Meie arvates ei ole selline diferentseerimine siiski õigustatud ja põhjustab töötajate hulgas põhjendatud murrinat. Küll aga võiks lubada erinevate kutsealade töötajatele aastatasu suurendamist sama staažigrupi piires erinevate määrade järgi, kuigi vaid erandina ja juhtudel, kui on vaja luua eeliseid ühe või teise kutseala töötajatele või teatud töötajate rühmadele.²

Ebaõige on ka selline praktika, mille kohaselt tasu majandi üldiste aasta-töötulemuste eest on muudetud töötasust kindla protsendi alusel igas kvartalis või kaks korda aastas juurdemakstavaks vanusetasuks. See on vastuolus sovhooside materiaalse ergutamise fondi määrustikuga, mis näeb ette aastatasu maksmist majandi üldiste aasta-töötulemuste eest ja aastatasu kehtestamise eesmärgiga. Ka on praktikas diferentseeritud aastatasu selle järgi, kas töötaja omandas antud aastal veel teise kutseala, kas ta õppis edukalt või lõpetas õhtuse või kaugõppe õppeasutuse, kas ta töötas kolmes vahetuses, kas tema suhtes rakendati moraalset ergutamise vahendeid, kui palju tööpäevi töötaja aasta jooksul on sovhoosis töötanud jne.³

¹ Р.З. Лившиц, Материальное стимулирование рабочих и служащих. - "Советское государство и право" 1968, №2, стр. 37.

² А.Д. Зайкин, С.И. Шкурко, Правовые вопросы организации оплаты труда рабочих. М. 1967, стр. 188 и сл. Г. Мельникова, Вознаграждение по итогам года: опыт, выводы, предложения. - "Социалистический труд" 1967, № 12, стр. 27; С.С. Каринский, Вознаграждение за годовые итоги как способ материального стимулирования. - "Советское государство и право" 1969, № 3, стр. 68; Хозяйственная реформа, труд и право. Под ред. Н.Г. Александрова. Изд. МГУ 1969, стр. 102; Г.И. Гуляев, Поощрительные фонды предприятий (правовые вопросы). М. 1969, стр. 121.

³ Г. Мельникова, Вознаграждение по итогам года: опыт, выводы, предложения. - "Социалистический труд" 1967, №12, стр. 25 и сл.

Näiteks Tartu rajooni Nõgiaru sovhoosis oli 1968. a. ette nähtud, et aastatasu ei maksta neile, kes on puudunud

Säärastesse diferentseerimistesse tuleb suhtuda äärmise ettevaatusega. Aastatasu suurendamine selliste näitajate eest nagu lisakutseala omandamine või hariduse täiendamine pole üldse otstarbekohane. Kuigi see toimub ettevõtte huvides ja aitab kaasa majandi üldiste töötulemuste tõusule, peegeldub see ka töötaja palgas ning töötajate täiendavaks ergutamiseks võiks kasutada ühekordset premeerimist. Ka moraalsete ergutusvahendite rakendamise võiks siduda ühekordse premeerimisega.

Aastatasu suuruse liigne diferentseerimine muudab selle arvutamise keeruliseks ja töötajale vähe arusaadavaks. Sellepärast pole aastatasu maksmiseks vaja kehtestada palju näitajaid ja tingimusi, mis dubleerivad jooksva premeerimise tingimusi ja näitajaid ning muudavad aastatasu tavalise preemia eriliigiks, kus vaid premeerimise periood on pikem.¹

Samuti on tõusetunud küsimus (eriti tööstusettevõtetes), kas on otstarbekohane maksta aastatasu töötajatele, kes süstemaatiliselt ei täida töönorme oma süü tõttu. Meie arvates ei ole mingit vajadust eraldi fikseerida, et töötajale töönormide süüülise mittetäitmise korral aastatasu ei maksta või seda makstakse vähendatud määral. Lubab ju kehtiv seadusandlus vähendada töötaja palgalt arvutatud aastatasu vastavalt töötaja osale ettevõtte üldistes töötulemustes, viimane aga sõltub väga paljudest asjaoludest, sealhulgas ka töönormide täitmisest.

töölt rohkem kui 25 tööpäeva, sama rajooni Nõo sovhoosis aga neile, kes olid puudunud kvartalis üle 3 päeva. Seega teatud ulatuses oli legaliseeritud isegi omavoliline töölt puudumine.

¹ Г. Мельникова, Вознаграждение по итогам года: ОПЫТ, ВЫВОДЫ, ПРЕДЛОЖЕНИЯ. - "Социалистический труд" 1967, № 12, стр. 23.

4. Aastatasu suurendamine või vähendamine.

Sovhoosi direktoril on sovhoosi ametiühingu tööliskomiteega kooskõlastatult õigus suurendada või vähendada üksikute töötajate aastatasu, arvestades nende suhtumist töösse ja isiklikku panust sovhoosi majandusliku tegevuse tulemustesse.¹

Töötaja isiklik panus sovhoosi majandusliku tegevuse üldtulemustesse sõltub eelkõige tema tööst. Kuid töötaja osa majandi töösaavutustes võib olla suurem kui seda näevad ette tema kohustused. Nii näiteks võib töötaja väljaspool oma tööülesannete täitmist kaasa aidata töö ja tootmise paremale korraldamisele, sovhoosi vara päästmisele või hea säilivuse tagamisele, teha oma tööülesannete täitmise käigus ka sellist tööd, mida temalt ei saaks nõuda (näiteks viia põllu äärele kündmisel ettejäanud kivid) ja mille eest töötajale ka eraldi ei tasuta jne. Samuti võib töötaja ühiskondliku töö korras, näiteks ametiühingukomitee liikmena, alaliselt tootmisnõupidamisest osavõtjana jne. sooritada tegusid, mis samuti võjuvad positiivselt sovhoosi töösaavutustele.

Ent töötaja panus majandi üldtöötulemustesse võib olla ka väiksem, kui seda näevad ette tema kohustused. Töötaja võib väljaspool tööülesannete täitmist panna toime tegusid, mis mõjuvad negatiivselt ettevõtte töötulemustele (näiteks ettevaatamatult visatud põleva sigaretiotsa tõttu tekkis tulekahju, mille tagajärjel hävis teatud hulk loomasööta jne.). Aastatasu vähendamine ei ole töötaja karistamine, vaid nagu suurendaminegi - tema tasuosa kindlaksmääramine vastava kollektiivi aastatasu summast, arvestades töötaja panust sovhoosi majandusliku tegevuse üldtulemustes.² Aastatasu suuruse korrigeerimine aitab tõsta heape-

¹ Ч. 3, ст. 7 Положения о фонде материального поощрения.

² Vt. Г.И. Гуляев, Поощрительные фонды предприятий (правовые вопросы). М. 1969, стр. 125.

remehelikku suhtumist oma majandisse, sest sovhoosi administratsioonil on võimalus kooskõlastatult sovhoosi ametiühingu tööliskomiteega alati välja selgitada töötaja osa sovhoosi töötulemustes.

Kehtiv seadusandlus ei fikseeri, mille eest tuleks suurendada või vähendada aastatasu. Seda ei ole võimalik teha erinevate tingimuste suure mitmekesisuse tõttu sovhoosis.¹ Seepärast peavad sovhoosid ise kindlaks määrama need näitajad, mille alusel toimub aastatasu korrigeerimine.

Töötajate stimuleerimiseks aktiivsele osavõtule sovhoosi majandusliku tegevuse tulemuste parandamisest on vajalik, et aastatasu suurendamist või vähendamist põhjustavad näitajad oleksid juba aasta alguses kindlaks määratud ja töötajatele teatavaks tehtud. Selleks tuleks sovhoosis välja töötada nende näitajate näidisloetelu, mille puhul töötajale makstavat aastatasu võidakse suurendada või vähendada. Et kõiki võimalikke tegureid, mis väljendavad töötaja panust majandi üldtöötulemustes, pole võimalik ette näha,² siis peab jääma administratsioonile võimalus aastatasu suurendamiseks või vähendamiseks ka nendel juhtudel, mis pole näidisloetelus toodud. Igal juhul on aastatasu suurendamine administratsiooni õiguseks, mitte kohustuseks, ja töötaja ei saa seda nõuda.

¹ Me ei pea võimalikuks toetada ettepanekuid anda loetelu, millal võib toimuda aastatasu vähendamine või aastatasust ilmajätmine, küll aga vähendamise ja ilmajätmise korra täpsemat kindlaksmääramist ja unifitseerimist. Vt. E.A. Панова, Применение в совхозах Положения о государственном предприятии (по вопросам труда). М. 1969, стр. 60; С.С. Каринский, Материальное стимулирование рабочих и служащих на современном этапе. М. 1967, стр. 67 и сл. Г.И. Гуляев, Поощрительные фонды предприятий (правовые вопросы). М. 1969, стр. 124.

² Samuti suureneb töötaja panus majandi töötulemustes sageli vaid pikaajalise ja pideva hoolsa töö tulemusena, kusjuures see tulemus pole tihti kvantitatiivselt täpselt kindlaks määratav.

Mõnedes sovhoosides on ette nähtud aastatasu suurendamine sõltuvalt töötatud päevade arvust. Näiteks neile, kes on töötanud üle 270 päeva, suurendatakse aastatasu 50% võrra, kellel tööpäevi 220 - 270 aga 25 % võrra; neil, kes on töötanud ainult 100 - 150 päeva, vähendatakse aastatasu 50% võrra.

Aastatasu selline suurendamine ja vähendamine ei ole otstarbekas, sest sellega tegelikult legaliseeritakse töölt puudumine. Töölt puudumine on aga üks raskemaid töödistsipliini rikkumisi. Samuti ei tehta siin vahet, kas tööline on puudunud töölt mõjuvatel põhjustel või põhjuseta. Ka ei sunni aastatasu selline maksimine administratsiooni rakendama abinõusid kõigi töötajate aastaringseks töölerakendamiseks.

Selleks, et stimuleerida töötajaid pidevalt osa võtma tööst sovhoosis ning administratsiooni looma tingimused töötajate aastaringseks rakendamiseks, tuleks ette näha, et aastatasu makstakse täies ulatuses vaid nendele töötajatele, kes pole omavoliliselt töölt puudunud, kuna neil, kes on töölt puudunud põhjuseta, vähendatakse teatud ulatuses aastatasu.

Et töötaja panuse täpsustamisel majandi üldtöötulemus-tes esineb paratamatult hinnanguline moment (sest töötaja tegevust tuleb vaagida mitmest aspektist), ei pea me õigeks fikseerida, millises ulatuses toimub aastatasu suurendamine ühe või teise näidisoetelus toodud näitaja puhul, samuti nagu me ei pea vajalikuks aastatasu suurendamise maksimaalse piiri kindlaksmääramist. Aastatasu summad peavad andma administratsioonile võimaluse nende lünkade mõningaseks kõrvaldamiseks, mis töötajate töötasustamise tsentraliseeritud reguleerimisel paratamatult esinevad. Seetõttu olgu administratsioonil ka võimalikult vabad käed töötajate tegeliku panuse hindamisel ja aastatasu summade kasutamisel.

Rohkem tähelepanu kui aastatasu suurendamise juhtude täpsustamisele on sovhoosides pühendatud aastatasu vähendamise juhtude kindlaksmääramisele. Sovhooside praktika ka selles osas on väga erinev. Sageli püütakse aastatasu vä-

hendamist vaadelda kui karistusvahendit, mitte aga kui vahendit töötaja osa õigeks kindlaksmääramiseks sovhoosi töösaavutustes. Reas sovhoosides on ette nähtud aastatasu vähendamine varem kindlaksmääratud ulatuses jõus olevate distsiplinaarkaristuste eest. Mõningates sovhoosides on ainult üldsõnaliselt kindlaks määratud, et aastatasu vähendatakse töödistsipliini rikkumiste ja tööalaste lohakuste eest, kuid mitte üle teatud ulatuse. Paljudes sovhoosides on välja töötatud üleastumiste loetelud, mille puhul võib aastatasu vähendada, kuid jäetud lahtiseks vähendamise ulatus. Teisal on ette nähtud, mitu miinuspunkti annab iga üleastumine (üldse on töötajal 100 punkti) ja vastavalt sellele toimub ka aastatasu vähendamine. Samuti on fikseeritud, et iga loetelus oleva üleastumise eest on ette nähtud aastatasu vähendamine kindlaksmääratud protsendi võrra. Esineb veel mitmesuguseid muid variante.

Et töötajale makstava aastatasu suurus peab õigesti kajastama töötaja osa majandi töötulemustes, siis võib, lähtudes töötajale aasta jooksul makstud töötasust, arvatatud summat vähendada (kuni aastatasust täieliku ilmajätamiseni) selliste tegude või tegematajätmistega või mitteõigeaegse või mittekvaliteetse töö tegemise eest, mis negatiivselt mõjutasid sovhoosi tootmistegevust või selle tulemusi ja seega vähendasid ka töötaja panust majandi üldistes töötulemustes. Selleks, et alandada töötaja töötasult arvatatud aastatasu, ei ole sugugi oluline, et töötaja oma tegevuse või tegevusetusega oleks tekitanud sovhoosile lauskahju, vaid piisab, kui ta oma tegevuse või tegevusetusega häiris töö- või tootmisprotsessi õiget korraldamist, tööde õigeaegset lõpetamist vms., sõnaga - takistas paremate töötulemuste saavutamist. Seega on töötajale makstava aastatasu vähendamine (kuni täieliku ilmajätamiseni) võimalik kõigil juhtudel, kui töötaja töös esines aasta jooksul tootmisalaseid minetusi. Et aastatasu vähendamine ei ole töötaja karistamine, vaid ainult töötajale kuuluva aastatasu suuruse kindlaksmääramine vastavalt tema osalusele majandi töös, siis võidakse talle sel-

listel juhtudel (peale aastatasu vähendamise) määrata ka distsiplinaarkaristus. Samuti võib töötaja kanda nende tegude eest materiaalset vastutust seadusandluses ettenähtud korras, sest aastatasu vähendamine iseenesest ei tähenda ettevõttele tekitatud lauskahju katmist. Aastatasu vähendamine tegude eest, mis pole seotud tööülesannete täitmisega sovhoosis, on võimalik üksnes siis, kui see mõjus negatiivselt sovhoosi majandusliku tegevuse tulemustele.¹

Praktikas on tõusetunud küsimus, kas on lubatav aastatasu vähendamine nende üleastumiste (minetuste) eest, mille eest töötajal juba vähendati preemiat.

Preemiat makstakse töötajatele varem kindlaksmääratud näitajate alusel vastavalt premeerimistingimustele. Premeerimistingimustest mittekinnipidamisel toimub preemiast täielik või osaline ilmajätmine. Seega preemia vähendamine (ilmajätmine) arvestab jooksvaid töötulemusi. Ent aastatasu maksmine toimub majandi aasta-töötulemuste põhjal, arvestades töötaja panust selles. Minetus, mis oli aluseks preemiast ilmajätmisel, võib vähendada ka töötaja panust majandi üldtöötulemustes. Ühtlasi sõltub see, missuguses ulatuses minetus töötaja panust vähendab, konkreetsetest tingimustest. Et ei preemiast ilmajätmine ega aastatasu vähendamine ei kujuta endast töötaja karistamist, vaid ainult tema panuse kindlaksmääramist kas jooksvate tööülesannete täitmisel või majandi üldtöötulemustes, siis võib ühe ja sama tootmisalase minetuse eest toimuda nii preemia kui ka aastatasu vähendamine.

Sovhooside praktikas toimub aastatasu suurendamise või vähendamise otsustamine aastatasu suuruse kindlaksmääramisel, s. o. siis, kui on selgunud majandi aasta-üldtulemused ja aastatasu maksmiseks ettenähtud summade suurus. Selline tegevus on ka loogiline, sest igale töötajale aastatasu

¹ С.С. Каринский, Вознаграждение за годовые итоги как способ материального стимулирования. - "Советское государство и право" 1969. № 3, стр. 63.

kindlaksmääramisel tuleb arvestada nii asjaolusid, mis tingivad aastatasu suurendamist, kui ka asjaolusid, mis põhjustavad selle vähendamist. Pealegi tuleb aastatasu suuruse kindlaksmääramisel arvestada töötaja üldist tõesseisuhtumist ning selles osas oleks aastatasu suurendamine või vähendamine aasta keskel kas või teatud protsendi võrra võimatu. Aastatasu suurendamise või vähendamise otsustamine aastatasu summade jaotamisel on loogiline ka veel seetõttu, et see peab tagama töötajate huvi majandi kui terviku töö vastu kogu aasta jooksul, sest aastatasu suurus sõltub otseselt majandi üldtöötulemustest. Materiaalne huvi jooksvate tööülesannete vastu tagatakse aga preemiate maksmisega.

Et aastatasu suurendamine või vähendamine on suure kasvatusliku tähtsusega kogu kollektiivile ja võimaldab kollektiivil kontrollida administratsiooni ja ametiühingu tööliskomitee otsuse õigsust, siis tuleks igale töötajale kuuluv aastatasu summa teha direktori käskkirjaga teatavaks. Kõigi nende töötajate puhul, kelle aastatasu on suurendatud või vähendatud, tuleks käskkirjas ära tuua ka põhjus ja näidata, et suurendamine või vähendamine on kooskõlastatud ametiühingukomiteega. Käskkiri tuleb teatavaks teha kogu kollektiivile.

Õigus aastatasu suurendamiseks või vähendamiseks on sovhoosi direktoril kooskõlastatult ametiühingu tööliskomiteega. Kui direktor ja ametiühingukomitee ei jõua ühisele seisukohale, ei saa ka aastatasu suurendada või vähendada.

Kehtiv seadusandlus ei näe ette, millal peab aastatasu olema välja makstud. Meie arvates tuleks aastatasu väljamaksmise kohustuse tekkimine siduda sovhoosi aastaaruande ja bilansi kinnitamisega, millega lõplikult fikseeritakse sovhoosi aasta-töötulemused. Väljamaksmine peaks toimuma hiljemalt ühe kuu jooksul aastaaruande ja -bilansi kinnitamisest arvates.

Et aastatasu maksmine on seaduses ette nähtud, siis on töötajal õigus nõuda seda töövaidluste läbivaatamise korras nagu tavalist saamata jäänud palgasummat. Kuid töötaja võib

nõuda aastatasu ettenähtud ulatuses vaid siis, kui ta kummutab faktid, mis olid aluseks aastatasu muutmisel. Et vaidlused tekivad peamiselt seoses aastatasu vähendamisega, vähendamine on aga kooskõlastatud ettevõtte ametiühingukomiteega, siis tuleb toetada ettepanekut anda need töövaidlused läbivaatamiseks vahetult rahvakohtule.¹

Kehtiv aastatasu suurendamise või vähendamise kord on mõnevõrra vastuoluline. Sovhooside materiaalse ergutamise fondi määrustiku p. 7 lg. 1 kohaselt jaotatakse sovhoosi aastatasu summad tootmisüksuste ja töötajate rühmade (kutsealade jne.) vahel vastavalt nende töötulemustele, kuid konkreetsetl töötajate aastatasu suurendamine või vähendamine toimub kooskõlastatult sovhoosi ametiühingu töölisukomiteega sovhoosi direktori poolt (p. 7 lg. 3). Seega tekib kõigepealt küsimus, mille arvel võiks toimuda konkreetse töötaja aastatasu suurendamine, eriti kui tema tubli töö on olnud järgimist vääriv väljaspool antud tootmisüksust. Tundub, et aastatasu suurendamise võimaluste realiseerimiseks peaks sellistel kordadel jätma teatud osa aastatasu summadest jaotamata sovhoosi tootmisüksuste ja töötajate rühmade vahel ning selle nn. reservi arvel võiks suurendada üksikute töötajate aastatasu. Ühtlasi peaksid sellesse reservi laekuma ka need summad, mille võrra mõnedel töötajatel aastatasu vähendatakse.

Aastatasu suurendamise või vähendamise otsustada andmist tootmisüksusele ei saa pidada otstarbekaks, sest esiteks ei ole tootmisüksused võimelised hindama aastatasu muutmise küsimusi kogu sovhoosi seisukohast lähtudes ja teiseks võiks see kaasa tuua küllalt palju ka ebaobjektiivsust.

Kui töötaja on aasta jooksul töötanud mitmes tootmisüksuses ja neile tootmisüksustele eraldatakse aastatasu summad, siis tuleb ka sellele töötajale välja maksta aastatasu igast tootmisüksusest proportsionaalselt selles tootmisüksuses töötamise ajale.

¹ С.С. Каринский, Вознаграждение за годовые итоги как способ материального стимулирования. - "Советское государство и право" 1969, № 3, стр. 69.

IX p e a t ü k k

SOVHOOSITÖÖTAJATE TÖÖTASUSTAMISE EKSPERIMENTAALKORD EESTI NSV SOVHOOSIDES

§ 1. TÖÖTASUSTAMISEKSPERIMENDI ÕIGUSLIKUD ALUSED

Sovhooside tööliste, spetsialistide ja juhtivate töö-
tajate töötasustamise edasiseks täiustamiseks, eeskätt just
seose tugevdamiseks tootmistulemuste ja töötasu vahel, aga
samuti ka töötasustamise lihtsustamiseks, viiakse NSV Liidu
erinevates piirkondades läbi eksperimente töötasustamise
alal.

Vastavalt NSV Liidu Ministrite Nõukogu Riikliku Töö ja
Töötasu Komitee ja ÜAÜKN-i Sekretariaadi 17. septembri 1970.a.
määrusele nr. 340/26¹ viiakse aastail 1970 - 1972 Eesti NSV
Põllumajanduse Ministeeriumi sovhoosides ja teistes riikli-
kes põllumajandusettevõtetes² läbi eksperiment töötajate
premeerimiseks ühtse allika - sovhoosi materiaalse ergu-
tamise fondi vahendite arvel.³ Vastavalt sellele muudeti sov-
hoosi materiaalse ergutamise fondi moodustamise ja töötaja-
te premeerimise korda.

¹ "Бюллетень ГКТ СССР" 1970, № 12, стр. 18.

² Edaspidi räägime lühiduse huvides ainult sovhoosi-
dest, kuid peame silmas ka Eesti NSV Põllumajanduse Minis-
teeriumile alluvaid teisi riiklikke põllumajandusettevõtteid.

³ Hilisema seadusandlusega on eksperimenti läbiviimise
aega pikendatud.

NSV Liidu Ministrite Nõukogu Riiklik Töö ja Töötasu Komitee ning ÜAÜKN-i Presiidium kinnitasid 17. septembri 1970. a. määrusega nr. 340/26 "Eesti NSV Põllumajanduse Ministeriumi sovhooside ja teiste riiklike põllumajandusettevõtete materiaalse ergutamise fondi ja töötajate premeerimise määrustiku"¹. Sisuliselt kujutab see määrustik endast tüüp määrustikku, mille alusel sovhoosi direktor kooskõlastatult sovhoosi ametiühingu töölisnõukomiteega kinnitab antud sovhoosi tööliste, osakondade, farmide ja teiste tootmisüksuste juhtivate töötajate ja spetsialistide, teenistujate ja sovhoositöötajate teiste kategooriate premeerimise määrustiku.

Premeerimismäärustiku kehtestamisest, muutmisest või tühistamisest tuleb töötajatele ette teatada vähemalt kaks nädalat.

§ 2. MATERIAALSE ERGUTAMISE FONDI MOODUSTAMINE EESTI NSV SOVHOOSIDES

Sovhoosi materiaalse ergutamise fond moodustatakse faktilise kasumi eraldistest. Et rahvamajanduse seisukohalt on oluline nii põllumajandussaaduste tootmise suurendamine kui ka tootmise efektiivsuse tõstmine (väljendub eeskätt kasumi suurenemises), siis tingivad need asjaolud materiaalse ergutamise fondi moodustamise kahe normatiivi alusel. Faktilisest kasumist eraldatakse fondi vahendeid

- 1) põllumajandussaaduste kogutoodangu juurdekasvu iga protsendi eest üle eelmise kolme aasta keskmise taseme ja
- 2) kasumi üldsummast, millest on maha arvatud fondimaks ja eraldised materiaalse ergutamise fondi kogutoodangu juurdekasvu eest (s. o. eraldised esimese normatiivi järgi).

¹ "Бюллетень ГКТ СССР" 1970, № 12, стр. 19.

Esimese normatiivi suuruseks kõigi sovhooside kohta tervikuna on 1 % kasumi üldsummast põllumajandussaaduste kogutoodangu juurdekasvu iga protsendi eest. Teise normatiivi suuruseks kõigi sovhooside kohta tervikuna on 17,5 % kasumisummast, maha arvatud fondimaks ja eraldised materiaalse ergutamise fondi kogutoodangu juurdekasvu eest.

Selleks, et luua enam-vähem ühesugused võimalused materiaalse ergutamise fondi moodustamiseks ja töötajate premeerimiseks, arvestades erinevaid looduslikke ja majanduslikke tingimusi, kehtestavad Eesti NSV Põllumajanduse Ministerium ja rajoonide TSN täitevkomiteede põllumajandusvalitsused neile alluvatele majanditele diferentseeritud, kuid püsivad materiaalse ergutamise fondi moodustamise normatiivid.

Normatiivid kehtestatakse enamvähem ühesuguste looduslike ja majanduslike tingimustega sovhooside rühmadele, kuid vajaduse korral võib kehtestada üksikutele majanditele ka individuaalnormatiivid. Arusaadavalt peab diferentseerimine majandite rühmade ja üksikute majandite vahel olema eelne, et ei eraldataks materiaalse ergutamise fondidesse rohkem vahendeid, kui see on lubatud arvatuna üldnormatiivide järgi kõigi alluvate majandite kogu faktilisest kasumist. Kui muutuvad põllumajandussaaduste või tööstustoodangu hinnad, tariifsed palgamäärad või ametipalgamäärad või muutuvad oluliselt tootmistingimused, tuleb ka sovhoosile kindlaksmääratud normatiivid vastavalt ümber arvutada.

Sovhoosi materiaalse ergutamise fondi suurus arvutatakse nii plaanilisena kui ka faktilisena. Fondi plaaniline suurus antud aastaks määratakse kindlaks sovhoosile kehtestatud normatiivide alusel, lähtudes tootmisfinantsplaanis ettenähtud kasumisummast ja põllumajandussaaduste kogutoodangu juurdekasvust. Materiaalse ergutamise fondi faktiline suurus määratakse kindlaks aasta-töötulemuste põhjal, s. o. lähtudes faktilisest kasumist ja põllumajandussaaduste kogutoodangu faktilisest juurdekasvust eelmise kolme aasta keskmisega võrreldes. Et preemiad ei kasvaks kii-

remini majandusliku tegevuse tulemustest, siis ei tohi materiaalse ergutamise fondi suurenemine eelmise aastagakõrutatuna ületada kasumi juurdekasvu summat.

Kasumiplaani ja põllumajandussaaduste tootmisplaani ületamisel tehakse kasumist täiendavad eraldised materiaalse ergutamise fondi. Optimaalsete plaanide koostamise stimuleerimiseks eraldatakse tootmisplaani ületamise eest täiendavad summad kehtiva normatiivi järgi, kasumiplaani ületamise eest aga normatiivi järgi, mida on vähendatud vähemalt 30 % võrra. Normatiivi mittevähendamine üleplaanilise toodangu eest on tingitud sellest, et põllumajanduskultuuride saagikus ei ole täpselt planeeritav ja sõltub ka ilmastikust. Küll aga saab sovhoos rakendada mitmesuguseid abinõusid kasumiplaani täitmiseks ka neil juhtudel, kui sovhoosil on raskusi kogutoodanguplaani täitmisega.

Eraldiste normatiivi vähendamise ulatuse üleplaanilise kasumi eest määrab kindlaks kõrgemalseisev organ kooskõlastatult vastava ametiühingukomiteega. Üksikjuhtudel võib kõrgemalseisev organ vähendada eraldiste normatiivi ka väiksemas ulatuses, arvestada just majandi kasumiplaani taset.

Kui põllumajandussaaduste kogutoodang, võrreldes eelmise kolme aasta keskmise tasemega, väheneb, siis vähendatakse ka kasumist eraldamise normatiivi 0,5 % (punkti) võrra kogutoodangu vähenemise iga protsendi eest. Seejuures ei või normatiivi vähendada rohkem kui 30 % võrra. Kui kogutoodang vähenes loodusõnnetuste või muude sovhoosistmitteolenevate põhjuste tõttu, siis eraldiste normatiivi ei vähendata.

Neil juhtudel, kui sovhoos saab juurde põllumajanduslike kõlvikuid, tehakse toodangu juurdekasv eelmise kolme aasta keskmise tasemega võrreldes kindlaks arvestatuna põllumajanduslike kõlvikute saja hektari kohta.

Materiaalse ergutamise fondi eraldatakse aasta jooksul igas kvartalis kuni 10 % materiaalse ergutamise fondi plaanilisest aastasummast. Kui mõnes kvartalis kasumit ei saada, võib eraldisi kasumist teha avansina. Sel juhul eraldiste

summad kantakse toodangu omahinda, kusjuures aasta-töötulemuste põhjal tehakse ümberarvutus.

Materiaalse ergutamise fondi vahendeid võib kasutada 1) töötajate premeerimiseks aasta plaaniliste näitajate täitmise ja ületamise eest, 2) töötajate premeerimiseks aasta keskel jooksvate töötulemuste eest ja ühekordseks premeerimiseks kõige tähtsamate tööde ja ülesannete täitmise eest, 3) preemiade maksmiseks majandisisesese sotsialistliku võistluse võitjatele (nii kollektiividele kui ka üksikisikutele) ja 4) sovhoositöötajatele ühekordse abi osutamiseks.

Materiaalse ergutamise fondi vahendid jaotab vastavalt toodud loetelule ja fondi kasutamise eelarve kinnitab sovhoosi direktor kooskõlastatult sovhoosi ametiühingu töölis-komiteega.

Peale ühekordse abi summade võetakse kõik teised väljamaksed materiaalse ergutamise fondist arvesse sovhoositöötajate keskmise palga arvutamisel.

§ 3. SOVHOOSITÖÖTAJATE PREMEERIMINE

Sovhoosi kõigi tööliste, juhtivate töötajate, spetsialistide ja teenistujate premeerimine toimub materiaalse ergutamise fondi vahenditest. Ainult need preemiad, mille maksmiseks on ette nähtud eriallikad ja erikord (näiteks preemia traktorite ja põllutöömasinate hea säilitamise eest, preemia alandatud happesusega piima ja rõõsa koore eest jt.), makstakse väljaspool materiaalse ergutamise fondi.

1. Tööliste, sovhoosi tootmisüksuste juhtivate töötajate, spetsialistide ja teenistujate premeerimine.

Premeerimisnäitajad. Näitajad, mille täitmise ja ületamise eest töölistele, osakondade, farmide ja teiste tootmisüksuste juhtivatele töötajatele, spetsialistidele ja

teenistujatele preemiat makstakse, määrab kindlaks sovhoosi direktor kooskõlastatult sovhoosi ametiühingu tööliskomiteega.

Premeerimisnäitajate valikul on sovhoos vaba ja ta peab kehtestama sellised premeerimisnäitajad, mis, arvestades sovhoosi tingimusi, kõige paremini soodustaksid sovhoosi ees seisvate ülesannete lahendamist ja iga töötaja, sovhoosi ning riigi huvide õiget kooskõlastamist. Sellepärast rõhutatakse ka NSV Liidu Ministrite Nõukogu Riikliku Töö ja Töötasu Komitee ja ÜAÜKN-i Presiidiumi poolt 17. septembril 1970. a. kinnitatud määrustikus, et töötajate premeerimine peab olema suunatud eeskätt, võrreldes eelmiste aastatega, toodangu (realiseerimise) mahu ja kasumi kasvu stimuleerimisele, kõrgete tootmis- (realiseerimis-) ja kasumiplaanide täitmisele ja ületamisele, tööviljakuse tõstmisele, omahinna või tootmise otsekulude alandamisele, üksikute põllumajanduskultuuride saagikuse ning loomade ja lindude produktiivsuse kõrgete näitajate saavutamisele, toodangu kvaliteedi tõstmisele, kariloomade ja lindude säilitamisele, tähtsamate põllumajanduslike tööde ja üksikute ülesannete tähtaegsele või ennetähtaegsele täitmisele ja nende kvaliteedi tõstmisele, traktorite, kombainide ja teiste masinate kõrge väljatöötamise ning masinate heas korras hoidmise saavutamisele.

Kuid selleks, et premeerimine oleks töötajatele arusaadav ja saaks täita oma stimuleerivat osa, ei tohi lubada premeerimisnäitajate ja -tingimuste paljusust. Premeerimisnäitajatena tuleb kehtestada ikkagi ainult sovhoosi seisukohalt kõige olulisemad näitajad.

Preemia määrad. Preemia määrad töolistele ja sovhoosi tootmisüksuste juhtivatele töötajatele, spetsialistidele ja teenistujatele kehtestab sovhoosi direktor kooskõlastatult sovhoosi ametiühingu tööliskomiteega.

Kõrgemad preemia määrad kehtestatakse tähtsamatel ja vastutusrikkamatel tööloikudel, samuti tootmisüksustele ja

töölisele, kellele on ette nähtud kõrged plaaninäitajad või kus on juba saavutatud põllumajanduskultuuride saagikuse või loomade (lindude) produktiivsuse ja tööviljakuse kõrge tase. Preemia määrade kehtestamisel aasta üldtöötulemuste eest arvestatakse ka töötaja pidevat tööstaaži majandis.

Premeerimisnäitajad, premeerimistingimused ja preemia määrad kehtestatakse igaks aastaks ja määratakse kindlaks aastaplaani kinnitamisel.

Premeerimisperiood. Töölisi, sovhoosi tootmisüksuste juhtivaid töötajaid, spetsialiste ja teenistujaid premeeritakse tootmisüksustele kehtestatud põhinäitajate täitmise ja ületamise eest aasta-töötulemuste põhjal. Kui premeerimisnäitajad kehtestatakse üksiktöötajale (töö individuaalarvestuse puhul), siis makstakse ka preemiat talle kindlaksmääratud näitajate täitmise ja ületamise eest.

Aasta kestel võib töötajaid premeerida ka lisanäitajate täitmise ja ületamise eest vastavalt kuu-, kvartali või mõne teise arvestusperioodi töötulemuste põhjal.

2. Sovhoosi keskaparaadi juhtivate töötajate ja spetsialistide premeerimine.

Premeerimisnäitajad ja -tingimused. Sovhooside direktoreid, nende asetäitjaid, peaspetsialiste, pearaamatupidajaid ja peaspetsialisti või pearaamatupidaja õigustes olevaid vanemspetsialiste ja vanemraamatupidajaid premeeritakse põllumajandussaaduste realiseerimise ja kasumi plaanilise juurdekasvu eest üle eelmise 3 aasta keskmise juurdekasvu taseme ja selle juurdekasvu ületamise eest. Kuid sovhoosi suhtes kõrgemalseisev organ võib kooskõlastatult Eesti NSV Põllumajanduse Ministeeriumiga ja vasta-va ametiühingukomiteega kehtestada vajaduse korral juhtivatele töötajatele ka teistsugused premeerimisnäitajad, arvestades nende töötajate töö iseärasusi.

Preemia põllumajandussaaduste realiseerimise juurdekasvu eest arvutatakse tingimusel, et sovhoos on täitnud talle kindlaksmääratud põllumajandussaaduste kokkuostu plaani rahaliselt ning peale selle teravilja, liha, piima ja spetsialiseeritud sovhoosides veel põhilise tootmisharu toodangu realiseerimise plaani natuuras.

Preemia määrad. Preemia määrad ülalnimetatud juhtivatele töötajatele kehtestatakse protsendina ametipalgast toodangu realiseerimise ja kasumi plaanilise juurdekasvu iga protsendi eest. Preemia määrad kehtestab kõrgemalseisva organisatsiooni juhataja, arvestades majandi arengutaset ning looduslikke ja majanduslikke tingimusi. Preemia määrade kehtestamisel majandusliku tegevuse tulemuste eest võetakse arvesse ka vastava töötaja pidevat tööstaazi majandis.

Toodangu realiseerimise ja kasumi juurdekasvu iga üleplaanilise protsendi eest, samuti toodangu realiseerimise ja kasumi juurdekasvu plaani mittetäitmisel, kui on ületatud siiski 3 eelmise aasta keskmine tase, vähendatakse preemia määra juurdekasvu iga protsendi eest vähemalt 30% võrra.

3. Preemiate suurus.

Sovhoositöötajatele makstavate preemiate suurus on piiratud ühelt poolt selleks eraldatavate vahenditega, kuid teiselt poolt ka seadusandluses kindlaksmääratud maksimaalsuurusega.

Näiteks sovhoosi keskaparaadi juhtivate töötajate premeerimiseks ettenähtud summa antud aasta plaanis ei või suureneda eelmise aasta vahenditega võrreldes rohkem (protsentides), kui suureneb plaani kohaselt materiaalse ergutamise fond. Ka ei või nende töötajate keskmine preemia määr (protsentides ametipalgast) ületada sovhoosi tootmisüksuste juhtivate töötajate ja spetsialistide keskmist preemia määra.

Neil juhtudel, kui keskmise palga kasv sovhoosis ületab tööviljakuse kasvu, tuleb vastav osa materiaalse ergutamise fondi vahenditest arvata sovhoosi reservi - kasutamiseks järgmisel aastal tööviljakuse kasvu ja tootmise efektiivsuse tõstmiseks - või suunata jookseval aastal sotsiaal-kultuuriliste ürituste ja elamuehituse fondi.

Kuid sovhoositöötajatele makstavate preemiate üldsuurus, kaasa arvatud ka preemiad sotsialistliku võistluse tulemuste alusel, preemiad uue tehnika loomise ja juurutamise eest ja teised, ei tohi ületada töölisel üht rubla teatud töö eest (kaasa arvatud ka tasu toodangu eest) saadud palga iga rubla kohta, juhtival töötajatel, spetsialistidel ja teenistujatel aga 80 kop. selle palga iga rubla kohta, mis nad on saanud ametipalgana.

4. Preemiate kinnitamine.

Sovhoositöötajatele preemiate arvutamise aluseks on raamatupidamisaruandluse, operatiivarvestuse ja toodangu kvaliteedi laboratoorse analüüsi andmed.

Arvutatud preemia kuulub kinnitamisele. Sovhoosi direktori, tema asetäitja, pea-(vanem-)spetsialistide, pea-(vanem-)raamatupidajate preemia kinnitab kõrgemalseisva organisatsiooni juhataja, kõigi teiste töötajate preemiad aga kinnitab sovhoosi direktor.

Preemiat kinnitava ametiisikul on õigus kooskõlastatult vastava ametiühingukomiteega suurendada või vähendada arvutatud preemiat kuni 25 % võrra, arvestades töö kvaliteeti ja töötaja isiklikku panust premeerimisenäitajate tähtsusesse.

Kuid preemiat kinnitava ametiisikul on õigus tootmisalaste minetuste eest ka üksikuid töötajaid preemiast osaliselt või täielikult ilma jätta. Tootmisalaste minetuste loetelu, mille eest võib töötajat preemiast osaliselt või täielikult ilma jätta, kehtestatakse kooskõlastatult vasta-

va ametiühingukomiteega selle ametiisiku poolt, kellel on preemia kinnitamise õigus. Preemiast võidakse ilma jätta vastavalt NSV Liidu Ülemnõukogu Presidiumi 26. juuli 1966.a. seadlusele ka need töötajad, kes on võetud huligaansuse eest administratiiv- või kriminaalvastutusele või kelle suhtes on rakendatud ühiskondliku mõjutamise vahendeid, samuti isikud, kelle suhtes on joomise eest aasta kestel kohaldatud administratiivkaristusi või ühiskondliku mõjutamise vahendeid. Ka jäetakse preemiast täielikult või osaliselt ilma need töötajad, kes sooritasid tööluusi. Ilmajätmine tööluusi juhtudel toimub arvestatuna selle perioodi kohta, mil sooritati tööluus.

Preemiast osaliselt või täielikult ilmajätmine vormistatakse vastava ametiisiku käskkirjaga (korraldusega), kusjuures kohustuslikult tuleb ära näidata ilmajätmise põhjus. Preemiast jäetakse osaliselt või täielikult ilma selle arvestusperioodi eest, millal s o o r i t a t i v õ i a v a s t a t i minetus töös.

5. Preemiate väljamaksmine.

Preemiad makstakse sovhoositöötajatele välja pärast premeerimisperioodi möödumist ja töötulemustest kokkuvõtete tegemist.

Preemiad töölistele materiaalse ergutamise fondist makstakse välja fondi vahendite olemi piires, mis fondi kasutamise eelarve kohaselt on ette nähtud tööliste premeerimiseks. Preemiad juhtivatele töötajatele, spetsialistidele ja teenistujatele makstakse aga välja materiaalse ergutamise fondi vahendite olemi piires, mis fondi kasutamise eelarve kohaselt on ette nähtud nende töötajate premeerimiseks. Kui eraldised materiaalse ergutamise fondi suurenevad seoses plaani ületamisega või vähenevad seoses plaani mittetäitmisega, tuleb materiaalse ergutamise fondi vahendeid kasutada tööliste, juhtivate töötajate,

spetsialistide ja teenistujate premeerimiseks ikkagi samades proportsioonides, nagu see oli ette nähtud fondi kasutamise eelarves.

Neile töötajatele, kes lõpetavad töövahekorra sovhoosiga enne premeerimisperioodi lõppu mõjuvatel põhjustel, makstakse preemiat proportsionaalselt tööl oldud ajale. Neile töötajatele, kes lõpetavad töövahekorra ilma mõjuva põhjusega, preemiat tööl oldud aja eest ei maksta. Töölt lahkumise põhjuste mõjuvuse määrab kindlaks sovhoosi administratsioon kooskõlastatult sovhoosi ametiühingu töölistekomiteega, juhindudes määrustikus toodud näidisloetelust.

* *
*

Seoses premeerimise eksperimentaalkorra rakendamisega Eesti NSV Põllumajanduse Ministeeriumi sovhoosides ei kasutata neis sovhoosides enam premeerimist, mis tulenes töötasustamise tüüp määrustikest. Nii näiteks ei rakendata NSV Liidu Ministrite Nõukogu Riikliku Töö ja Töötasu Komitee ja ÜAÜKN-i Presiidiumi 15. juuni 1970. a. määrusega kinnitatud "Sovhooside ja teiste riiklike põllumajandusettevõtete tööliste töötasustamise põhimääruse" p-s 9 ettenähtud ergutuslikku lisatasu tööde kõrge kvaliteedi eest, p-s 11 ettenähtud lisatasu loomakasvatustöölistele pingelistel tööperioodidel, p-des 30 - 32 ettenähtud premeerimist kogutoodangu plaani ületamise ja otsekulude kokkuhoiu eest, p-s 34 ettenähtud preemiat ajatöölistele ja ajutistele töölistele, p-des 36 - 37 ettenähtud preemiate piirmäärasid ja preemia arvutamise korda ning p-s 39 ettenähtud preemiast täielikult või osaliselt ilmajätmise korda. Samuti ei rakendata Eesti NSV Põllumajanduse Ministeeriumi sovhoosides NSV Liidu Ministrite Nõukogu Riikliku Töö ja Töötasu Komitee ja ÜAÜKN-i Presiidiumi poolt 15. juuni 1970. a. määrusega nr. 182/II-13

kinnitatud "Sovhooside ja teiste riiklike põllumajandus-
ettevõtete juhtivate töötajate ja spetsialistide tööta-
sustamise määrustikus" ettenähtud juhtivate töötajate ja
spetsialistide premeerimist.

SISUKORD

S a a t e k s	3
S i s s e j u h a t u s	5
I p e a t ü k k	
SOVHOOSITÖÖTAJATE TÖÖTASUSTAMIST REGULEERIVAD EESKIRJAD	8
II p e a t ü k k	
TARIIFISÜSTEEM SOVHOOSIDES	19
III p e a t ü k k	
PALGASÜSTEEMID	22
§ 1. Palgasüsteemi mõiste ja ülesanded	22
§ 2. Premiaaltükipalgasüsteem	24
A. Premiaaltükipalgasüsteemi akordvorm ...	24
1. Akordpalgavormi olemus	24
2. Toodanguhinnete kindlaksmääramine ..	27
a) Plaaniliste tööde mahu kindlaksmääramine	27
b) Plaanilise toodangu kindlaksmääramine	28
c) Tariifse palgafondi arvutamine ..	28
d) Toodanguhinde arvutamine	29
e) Toodanguhinnete diferentseerimine	30
f) Toodanguhinnete muutmise	31

g) Toodanguhinnete kindlaksmääramine loomakasvatuses	31
B. Premiaaltükipalgasüsteemi lihtvorm	33
1. Premiaaltükipalgasüsteemi lihtvormi rakendamine taimekasvatuses	33
2. Premiaaltükipalgasüsteemi lihtvormi rakendamine loomakasvatuses	34
a) Tasustamine toodangu eest	35
b) Tasustamine toodangu ja loomade talitamise eest	37
c) Tootmisharude töötasustamine ...	38
3. Premiaalajapalgasüsteem	39

IV p e a t ü k k

SOVHOOSITÖÖLISTE TÖÖTASUSTAMINE VASTAVALT TEHTUD TÖÖLE	40
§ 1. Tasustamine vastavalt tükitööhinnetele või tööle oldud ajale	40
§ 2. Töölistele tööülesannete täitmise eest makstavad lisatasud, lisandid ja preemiad	41
1. Lisatasu kvaliteetse töö eest	41
2. Kõrgendatud tükitööhinnete rakendamine..	46
3. Palgalisand kvalifikatsiooni eest	48
a) Palgalisand mehhanisaatoritele	48
b) Lisatasu loomakasvatuse meistritele..	50
c) Palgalisand kõrgestikvalifitseeritud töötajatele	50
d) Lisand tööstaaži eest antud majandis.	51
§ 3. Preemiad tööülesannete täitmise eest	53
1. Premeerimine tootmisharudes, millest toodangut ei saada, ja ajutiste tööliste premeerimine	53
2. Premeerimine kütte- ja määrdeainete kokkuhoiu eest	54
3. Premeerimine traktorite ja põllutöömasinate hoidmise ja hea kasutamise eest ...	56
4. Preemia alanenud happesusega piima ja rõõsa koore eest	58

5. Sovhoositöötajate premeerimine materiaalse ergutamise fondist tähtsate tööde tähtaegse ja kvaliteetse tegemise eest 58

§ 4. Sovhoositöölise premeerimine tootmistulemuste eest 61

1. Premeerimine kogutoodangu plaani ületamise eest 61

2. Premeerimine otsekulude kokkuhoiu või omahinna alandamise eest 63

V p e a t ü k k

SOVHOOSIDE JUHTIVATE TÖÖTAJATE, SPETSIALISTIDE JA TEENISTUJATE TÖÖTASUSTAMINE 65

§ 1. Juhtivate töötajate ja spetsialistide ametipalgad 65

§ 2. Lisatasu põllumajandussaaduste tootmis- või realiseerimisplaani ületamise eest 70

§ 3. Sovhooside juhtivate töötajate ja spetsialistide premeerimine 73

1. Preemia realiseerimis- või tootmisplaani ületamise eest 73

2. Preemia kasumi saamise eest 74

3. Preemia omahinna alandamise või otsekulude kokkuhoiu eest 76

4. Preemiad teistele töötajatele 77

5. Preemiate kinnitamine 78

VI p e a t ü k k

SOVHOOSITÖÖTAJATELE MAKSTAVATE LISANDITE, LISATASUDE JA PREEMIADE OLEMUS 79

VII p e a t ü k k

PREEMIAST TÄIELIKULT VÕI OSALISELT ILMAJÄTMINE ... 91

VIII p e a t ü k k

SOVHOOSITÖÖTAJATE TASUSTAMINE MAJANDI AASTA-TÖÖTULEMUSTE PÕHJAL 103

§ 1. Aastatasu maksmise õiguslikud alused 103

§2. Aastatasu olemus	107
§3. Aastatasu summade jaotamine töötajate vahel	110
1. Aastatasu suuruse kindlaksmääramisel aluseksvõetav palk	110
2. Aastatasu saamiseks nõutav pidev tööstaaz	114
3. Aastatasu suuruse diferentseerimine...	116
4. Aastatasu suurendamine või vähendamine	124

IX p e a t ü k k

SOVHOOSITÖÖTAJATE TÖÖTASUSTAMISE EKSPERIMEN- TAALKORD EESTI NSV SOVHOOSIDES	131
§ 1. Töötasutamiseksperimendi õiguslikud alused	131
§ 2. Materiaalse ergutamise fondi moodustamine Eesti NSV sovhoosides	132
§ 3. Sovhoositöötajate premeerimine	135
1. Tööliste, sovhoosi tootmisüksuste juhtivate töötajate, spetsialistide ja teenistujate premeerimine	135
2. Sovhoosi keskaparaadi juhtivate töötajate ja spetsialistide premeerimine ..	137
3. Preemiate suurus	138
4. Preemiate kinnitamine	139
5. Preemiate väljamaksmine	140

X. Сийгур

ПРОБЛЕМЫ ОПЛАЧИВАНИЯ РАБОТНИКОВ СОВХОЗОВ

На эстонском языке

Тартуский государственный университет

ЭССР, г. Тарту, ул. Кликсоли, 18

Vastutav toimetaja V. Kelder

Korrektor J. Laanekaak

=====
Paljundamiseks antud 29.X 1973. Rotaatori-
paber, 30x42. 1/4. Trüki poognaid 9,25.
Tingtrüki poognaid 8,6. Arvestus poognaid 7,55.
Trüki arv 300. MB 09669. Tell.nr. 1052.
TRÜ rotaprint, ENSV, Tartu, Pälsoni tn. 14

Hind 26 kop.

26 kop.

A
33756

6014965

TÜ RAAMATUKOGU



1 0300 00601496 5