

П.3(06)
Г 866'

ПРОЛЕТЯРИИ ВСЕХ СТРАН, СОЕДИНЯЙТЕСЬ!

ВЫДЕРЖКИ

ИЗ СТЕНОГРАФИЧЕСКОГО ОТЧЕТА И РЕЗОЛЮЦИИ 2-ой ВСЕРОССИЙСКОЙ ТАРИФНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

с приложением заказа вцспс о тарифной работе
и оплаты труда работников Грозненского Централь-
ного Нефтеуправления.

Издание Грозненского Райсовпрофа
и Центрального Нефтеуправления.

ВЫДЕРЖКИ

ИЗ СТЕНОГРАФИЧЕСКОГО ОТЧЕТА И РЕЗОЛЮЦИИ 2 - Й ВСЕРОССИЙСКОЙ ТАРИФНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

**с приложением наказа вцспс о тарифной работе
и оплаты труда работников Грозненского Централь-
- ного Нефтеуправления. -**

Издание Грозненского Райсвпрофа
и Центрального Нефтеуправления.

ВМЕСТО ПРЕДИСЛОВИЯ.

Новая Экономическая политика поставила перед нами новые задачи при установлении форм оплаты труда.

Опубликованный декрет СНК от 16-го Сентября 1921 года дает общия положения по тарифному вопросу, так, как он должен разрешаться и проводиться в связи с новой нашей политикой в области восстановления народного хозяйства.

2-я Всероссийская Тарифная Конференция, созванная непосредственно после опубликования декрета, детально рассмотрела каждый пункт этого декрета, заслушала по каждому выдвинутому ОНТ ВЦСПС новому тарифному положению доклады и вынесла определенные резолюции, указав и способы проведения этих резолюций на местах.

Работникам мест, при проведении тех или иных мероприятий, выдвигаемых нашими профсъездами, пленумами и конференциями, всегда, остро чувствующим отсутствие полных печатных данных по интересующему их вопросу, приходится чувствовать это приступая к работе и по проведению новых тарифных начал.

Идя на встречу этой потребности, Грозненский Совпроф и Грозненское Центральное Нефтеуправление решило издать в качестве пособия по тарифному вопросу заинтересованным работникам главнейшие выдержки из докладов, сделанные на 2-й Всероссийской Тарифной Конференции, декрет СНК от 16-го сентября 1921 года, как основа тарификации, принятые на конференции резолюции, и приложить формы оплаты труда лиц, занятых в Грозненской нефтепромышленности.

Мы полагаем, что эта конспективная брошюра, несмотря на сжатость предложенного материала, обусловленную техническими причинами, будет СЛУЖИТЬ достаточным подспорьем каждому тарификатору в его повседневной работе и укажет каждому рядовому члену союза, что центр тяжести тарифной политики лежит в повышении производительности труда и улучшении производства, при чем максимум производительности и высота качества неизбежно влекут за собой и максимум вознаграждения.

ГРОЗНЕНСКИЙ РЯЦСОВПРОФ

Грозийск. Нейтральное Нефтяное управление.

Основные подожеия по тарифному вопросу, принятые С. Н. К. 16 сентября 1921 г.

Новая экономическая политика предполагает целую систему мероприятий, направленных к восстановлению народного хозяйства. Каждая отрасль промышленности, каждое отдельное предприятие должны вести строгий, точный учет производства материалов, сырья, стоимости фабрикатов и прочее. Предприятия должны быть организованы по принципу бездефицитности (за исключением тех, которые в системе государственного хозяйства являются необходимыми, независимо от степени их хозяйственной полезности, как некоторые средства обороны).

И первую очередь должна быть изменена система тарифа, как основного фактора в развитии промышленности. В основу системы тарифа должны быть положены реальные предпосылки, упрощение этой системы тарифа до максимальных пределов, выделение фонда продовольствия и продуктов широкого потребления для рабочих и служащих, занятых в государственной промышленности. Отделение от предприятия всего, что не связано в производством и что посит характер социального обеспечения. Установление твердой связи рабочего и служащего с предприятием. Государственная помощь в виде детских садов, домов, яслей и пр. не должна быть связана с заработной платой ни в какой степени. Проведение изложенных основ и системы заработной платы приведет к тому, что вокруг предприятия будет происходить самообеспечение квалифицированной рабочей силы, Мы не будем больше видеть инженеров, занимающих должности старших конюхов, заметывающих продовольственной частью или занимающихся починкой кухонных приборов и горелок; мы не будем видеть также квалифицированных рабочих, занимающихся посадкой картофеля и очисткой выгребных ям.

-Исходящая из реальных основ система тарифа является главным фактором организации рабочего класса, основного элемента производства.

1. Установление тарифной ставки должно исходить из положения минимум оплаты—минимум труда. Увеличение оплаты должно быть связано прямо и непосредственно с увеличением производительности, со степенью участия рабочего в повышении производства.

2. В заработную плату ДОЛЖНЫ входить все виды выдач рабочим и служащим, как-то:

- а) денежная плата
- б) квартира, отопление, освещение, водопровод:
- в) предметы продовольствия и потребления:
- г) прозодежда, внеплановые выдачи и т. д.:

д) парикмахерские, бани, театр, продукты с огородов и совхозов и все сделанные предпр. и учрежд. затраты и прочие услуг, предоставляемые коммунальными отделами
е) средства передвижения, жел. дор., трамвай, Груз. автомсб. и пр.

емые на семью рабочего в служащего.

Ее виды получаемых государственных услуг (натурвыдач) оцениваются по рыночным ценам, чтобы у рабочего и служащего имелась возможность ясно и отчетливо считать расход с реальным доходом и осознать необходимость приложения интенсивности труда, дающего действительные прожиточные средства.

Заработная плата должна быть связана только с участием работника в производстве, а ее повышение только с повышением результатов производства.

3. Выдача и предоставление рабочему и служащему всего, что входит в заработную плату, должно производиться исключительно через предприятие и учреждение, "исключительно через заводоуправление", чтобы связь рабочего и служащего о предприятием и учреждением была полной.

4. Система исчисления заработной платы должна быть настолько простой и ясной, чтобы связь между производительностью и заработной платой могла быть доступной пониманию каждого рабочего и служащего. Система должна быть гибкой и свободной, чтобы правление предприятия и учреждения имело возможность немедленно отличить проявление инициативы и самостоятельности' по соответствующим поощрениям побудить рабочего и служащего к дальнейшей работе в этом направлении.

5. При установлении расценки на сделанные работы должен быть учтен опыт, имеющийся во всех крупных отраслях промышленности; надо отказаться от всех искусственных, сложных и непонятных для рабочих систем.

Степень оборудования, изношенность машин, доброкачественность сырья и п должны быть приняты во внимание, чтобы не зависящие от самой рабочей причины не могли влиять на состояние ее заработной платы.

6. При установлении тарифных ставок рабочим разных квалификаций, служащим, среднему техническому и высшему административному персоналу всякая мысль об уравнительности должна быть отброшена.

Число лиц высшего административного персонала и число квалифицированных рабочих, занятых в каждом предприятии и учреждении не должно превышать установленного процента по отношению к всей массе рабочих и служащих, находящихся в данном предприятии.

7. Рациональное ведение промышленности на основах новой хозяйственной политики возможно только в том случае, когда государством будет выделен твердый фонд продовольствия, предметом потребления и денежных знаков для рабочих и служащих, занятых в предприятиях и учреждениях, *при чем необходимо категорически отказаться от выдач продовольствия предприятиям по количеству занятых в них рабочих; выдачи должны производиться не по количеству рабочих, а исключительно на единицу выпущенную предприятием фабриката.*

8. Этот фонд должен служить гарантией оплаты труда на указанных выше основаниях к крупной промышленности и в необходимейших государству предприятиях и учреждениях, последние включаются на гарантированную оплату труда особым постановлением СНК.

Примечание: Если государство по каким либо причинам не в состоянии своевременно предоставлять причитающуюся часть фонда предприятию, по ее решению ВСНХ п В. Ц. С. И. С. имеет право производить отчислении продуктов собственного производства, в делах создания собственного фонда для оплаты заработка рабочих. Предприятия местного значения, не включен-

Доклад товарища Шмидта об ОНТ ВЦСПС.

Товарищи, после 4-го Всероссийского Съезда Профсоюзов работа ОНТ ВЦСПС приняла совершенно иной характер; сама постановка вопроса была совершенно иной; нежеле до 1-го Съезда Профсоюзов.

До 4-го Съезда Профсоюзов мы уже наблюдали целый ряд явлений, целый ряд запросов с мест относительно того, что старая наша тарифная политика как таковая, не выдерживает никакой критики, что положение заработной платы и дело нормирования труда чрезвычайно обострилось, в особенности же в связи с продналогом и переходом к новым формам экономической политики. Основу перехода в новой тарифной политике определил продналог, установивший соответствующие взаимоотношения между городом и деревней. С переходом к продналогу картина абсолютно изменилась.

Мы уже не могли думать об известной уравнительности, которую прodelывали раньше. Сейчас перед нами стал вопрос, что поскольку образовался свободный товарообмен на рынке, постольку создалась у нас предпосылка о необходимости пересмотра всей нашей тарифной политики в вопросах связанных с оплатой труда. Когда перед рабочим стала явная возможность свободно покупать на рынке, у него явилось естественное желание получить побольше денежных знаков и побольше материальных ресурсов, чтобы сопершить этот оборот, и мы сразу почувствовали необходимость сделать отдушину в этом направлении. На 4-ом Съезде Профсоюзов нам пришлось в виде опыта предоставить рабочим часть продуктов собственного производства, чтобы они имели побольше реальных ценностей для товарообмена и чтобы они имели возможность производить закупки за те ценности, которые предоставило им государство в виде заработной платы или продуктов собственного производства. Но это мероприятие только исправляло нашу тарифную работу, но не давало исходного положения. На 1-ом Съезде Профсоюзов наша тарифная политика приняла некоторые реальные очертания. Она определила до известной степени ход ее дальнейшего развития. Введение продналога было неизбежно связано так же и с тем, чтобы промышленности были развязаны руки от тех закрепощений, в которых она находилась. До сего времени предприятие было закрепощено, не имело права собственной заготовки, не имело права заготавливать продовольствие, топливо, сырье. Все это проводилось другими органами. Всей заготовкой продовольствия ведал Наркомпрод, заготовкой топлива Главтои и естественно, что предприятие не могло производить соответствующего товарооборота. Кроме того выяснилось, что наши государственные ресурсы настолько ничтожны, настолько малы, что мы гарантировать этим предприятиям того, что они могли бы обменять на рынке, не имеем никакой возможности. Перед нами стал вопрос об освобождении предприятий от этого закрепощения, а тех предприятий, которые остались за государством, чтобы они были обеспечены всем необходимым, начиная с топлива, сырья, и кончая рабочей силой, а также соответствующим для нее продовольственным фондом и заработной платой. На 4-ом

Съезде Профсоюзов новые формы были твердо сформированы в виде коллективного снабжения. Тезисы доклада тов. Гольцмана говорили об этой форме и требовали перехода к такой оплате труда. Сущность этого сводилась к тому, что предприятие или учреждение будет получать все необходимое, но не на количество занятых кон. а на единицу выпускаемого фабриката. Вот основная мысль этих тезисов. Вот почему на 4-ом Съезде Профсоюзов произошел спор и было вынесено компромисное

деленно признавала в общем тенденции покой тарифной политики правильными что необходимо переходить на исчисление заработной платы, исходя из единицы изделий, а не из количества едоков. *Всероссийский Съезд Профсоюзов в виде опыта постановил сделать переход на коллективное снабжение, но не на единицу изделий, а на занятую рабочую силу с нераздутыми, а нормальными штатами и предложит предприятиям оздоровить себя, сократить штаты.* При чем. зная скудность наших ресурсов и зная, что обычно мы имеем обыкновение запаздывать с проведением мер, ввели поправку, что это нужно делан, постепенно, без особого расширения этого круга лиц.

Но коль скоро мы после 4-го Всероссийского Съезда Профсоюзов более рельефно стали определять нашу экономическую политику, иеред нами стал во всей своей остроте прежний вопрос, поднятий до 4-го Съезда Профсоюзов, о том, что коллективная оплата труда может быть только переходной формой, что все отчисления продуктов из собственного производства являются, несомненно, только временной формой, основанной на том. чтобы, с одной стороны, сохранить во чтобы то пи стало рабочую силу. и. с другой—промышленность. Все эти мероприятия стали сенчас же применяться местами. Товарищи, уехавшие с 4-го Всероссийского Съезда Профсоюзов, начали широко приступать к проведению этой тарифной политики и отчисление продуктов собственного производства стало повсеместным явлением, и многие не дожидаясь установления общего порядка и размера отчислений, на собственный страх и риск производили их у себя. На первое время получилась необычайная пестрота: **ОДН** отчисляли до 5%, в других местах отчисляли чуть ли не 30 — 40%, в некоторых случаях и 50% от всего валового производства. Но как или иначе, благодаря тому, что наши местные органы непосредственно приступили к этому, несомненно, имелись ошибки, но все-таки, они сумели сохранить за промышленностью рабочую силу. Это несомненный факт и во многих случаях они даже дали положительные результаты. Точно также и проведение коллективного снабжения, которое у нас в центре было задержано по очень многим причинам, вследствие недостатка продовольствия, невозможности его своевременно доставить, на местах было проведено значительно шире, правда, не везде и даже в большинстве случаев очень мало успешно опять-таки по тем же самым причинам, что и в центре, "ибо коллективное снабжение требует величавшей точности и всякий перерыв или изменение норм, недопустимо и не приводит к желаемым результатам. Поэтому коллективное снабжение имело гораздо меньше значения и было проведено гор.

хуже, нежели отчисление продуктов собственного производства. Все-таки, там, удавалось своевременно доставить продовольствие, денежные знаки п. таким образом, обеспечить регулярное снабжение рабочих, коллективное снабжение, несомненно, дало колоссальные результаты. Здесь, в центре, нам пришлось лишь отчасти суммировать этот опыт, ибо связь с местами .по был наш общий грех—плохая и не дала возможности более точного учета всего этого опыта и всех мероприятий. Всероссийский Центральный Совет Профсоюзов *уже на основании того скудного материала, который получался с мест, а также и связи с быстро разворачивающимся переходом к новой экономической политике в общей и целом наметил эти пути. Постановлением Совета Народных Комиссаров от 16-го сего месяца мы закрепили эти общие положения. !! основе они сводятся к тому, что старые формы оплаты труда, основанные на уравнительности и на жестких нормах, отжили свой век. Перед нами стоит теперь вопрос совершенно новой плоскости. Если мы раньше говорили—во

вынуждены были проводить именно такую жесткую политику, то это объяснялось общими условиями и тем, что мы находились в атмосфере гражданской войны и крайним обеднением в смысле материальных ресурсов - с другой стороны. В противном случае мы не сохранили бы за собой рабочей силы в промышленности. Правда, и в этих жестких нормах в некоторых случаях мы давали отдушины в виде премиальной системы. Теперь картина абсолютно изменилась; мы говорим о минимуме, как таковом. В тех предприятиях, которые будут у нас находиться на государственном снабжении, в этих случаях вводим определенный минимум заработной платы. Если в этих предприятиях мы действительно хотим получить производственные результаты, то за эти результаты должна быть и соответственная заработная плата. Прежние способы равномерного распределения заработной платы и прежний способ незаинтересованности рабочего создавали то, что рабочий меньше всего думал о производительности своего труда. В настоящее время мы должны перейти к другим формам оплаты, освободив рабочего от забот о своем существовании. Тарифная политика, таким образом, обращает свое внимание совершенно в другую сторону, в сторону минимальной заработной платы за минимум труда. Всякое дальнейшее повышение производительности должно быть непосредственно и неразрывно связано с повышением материальных благ рабочего. Одновременно с этим вести строгий учет того, что рабочий получает. Мы должны определенно сказать, что все, что рабочий получает, входит в его заработную плату. Что сама заработная плата должна гарантировать определенный прожиточный минимум, за который рабочий дает определенное количество труда, и повышение производительности будет определять и повышение материальных благ. Поскольку же мы связываем это с заработной платой, постольку мы должны изменить всю структуру получения оплаты, если раньше рабочий получал ее ИЗ 5-ТИ ИСТОЧНИКОВ, то теперь он должен получать из одного. Непосредственная связь рабочего с производительностью его труда должна быть ясна и все. что он получает, должно выдаваться ему непосредственно тем предприятием, где он работает, тем органом, с которым он работает и продукт его труда учитывается непосредственно стоящим над ним хозорганом, т. е. заводоуправлением. Только таким образом можно установить связь его производительности с той оплатой, которая ему будет выдаваться. Если бы стали огульно устанавливать для всех прожиточный минимум, не разобравшись предварительно, можем ли мы его вводить по самой структуре предприятия, т. е. обеспечено ли предприятие сырьем и топливом, дает-ли предприятие соответствующий доход, является ли предприятие крайне важным для государства, если оно не дает дохода и т. д.. можем ли мы подвести под эти формы оплаты одновременно я обслуживающие аппараты, то мы сделали бы величайшую ошибку. Тут должен стать перед нами непосредственный расчет, никаких друг. общ. факторов или общих желаний, во чтобы то ни стало поднять экономический уровень Трудящихся масс, иначе прожиточный минимум начнут получать все. а у нас не хватит средств. Мы имеем теперь достаточно данных этого не делать. Многие губпрофсоветы, устанавливая прожиточный МИНИМУМ, оказывались у разбитого корыта. На местах нет денежных знаков, нет продовольствия и нет возможности из местных ресурсов дать этот прожиточный минимум. а в результате мы получаем телеграммы: ".мы установили прожиточный минимум, но не В СОСТОЯНИИ оплачивать его. просим выслать средства". Такой перевод возможен только тогда, когда будет произведен предварительный расчет. Как мы будем производить расчет? Мы производили его таким образом: приходит к нам. напр., союз кожевников и го-

известное количество продовольствия и денег, а мы будем давать вам известное количество кож. Мы говорим: продовольствия и денег у нас нет и вот мы уговариваемся с ним. даем ему известный процент изделий его производства, за что он обязывается выпускать не менее 7.000 кож и рабочему он должен давать не менее прожиточного минимума. Если мы и дальше будем устанавливать эти условия по отдельным производствам, то это будет только кустарничество. Нам же необходимо установить возможность такого фиксированного общего государственного фонда для того, чтобы иметь возможность действительно сохранить за собою и развить нашу крупную промышленность. На днях бала образована специальная комиссия, которая этим вопросом занялась. Подход будет определяться тем, что хозяйственные органы должны определить круг тех предприятий, который они должны сохранить как основу крупной промышленности и количество занятых в них рабочих. Точно также и наш управляющий аппарат должен также определить минимум возможности обслуживания и потребный для этого штат. В этой комиссии нам удалось установить примерно около трех миллионов всех рабочих и служащих, которых мы будем содержать на государственном снабжении. Спрашивается, какую норму мы должны им дать. Ясно, что если мы хотим сохранить за собою рабочий аппарат управления и дать основу развития крупной промышленности, эти нормы должны быть изменены и -ну прожиточную норму мы примерно определили в 45 фунтов хлеба и соответствующее количество других продуктов. Это должно являться базой государственного фонда для дальнейшего развития государственной промышленности. Фонд этот должен быть централизован и составлять государственное снабжение для крупных предприятий и управляющих органов и целесообразное распределение может быть только из центра, ибо всякое включение новых слоев рабочей силы, расширение этого круга будет означать понижение нормы, а это нас поведет к прежней нашей тарифной политике. Мы не можем с завтрашнего дня все эти три миллиона включать.

Здесь потребуется опять известного рода постепенность и определение наиболее ударных и необходимых нам предприятий. В первую очередь из всего этого государственного фонда должны быть обеспечены транспорт и промышленность, все остальное, что является обслуживающим аппаратом, должны лишь по мере возможности рассчитывать на действительное обеспечение этим фондом предприятий крупной государственной промышленности и получать соответственно пропорциональную норму. Таким образом, весь этот фонд должен распределяться постепенно, снабжая в первую очередь важнейшие и необходимейшие предприятия и постепенно дополняя эти три миллиона, которые мы будем считать как максимум, который мы можем содержать на государственном снабжении.

Эта постепенность перехода будет действительно крайне болезненной. Поэтому уже сейчас необходимо точно разграничить функции центральных органов в распределении общегосударственного фонда и создания местных фондов, идущих на удовлетворение предприятий местного значения. Работа по созданию местных фондов должна быть предоставлена исключительно местам. Местные губпрофсоветы через губэкономсоветы должны немедленно приступить к образованию фондов, идущих на содержание предприятий местного значения.

Вот общая линия намечаемая в связи с переходом к новым формам оплаты труда и к тем новым условиям, которые диктуются всей нашей предшествующей работой.

мя ОНТ ВЦСПС. Со времени 4-го Съезда Профсоюзов нам пришлось проделать огромную работу в области отчисления продуктов собственного производства. Я уже указывал, что после 4-го Съезда отчисление продуктов собственного производства приняло хаотический характер, никакой пропорции не было установлено, одни отчислили для полного удовлетворения заработной платы, другие для удовлетворения только части заработной платы. Комиссия, образованная Советом Труда и Оборона установила, что отчисление продуктов собственного производства должно быть про* изведено в таком размере, который .покрыл бы примерно 20 пуд. хлеба в год. Из этого расчета был разверстан по отдельным производствам процент отчисления: в одних было установлена $\frac{1}{2}\%$ В других доходило до 5%. 5% было предельным процентом отчисления, а полпроцента—минимальным. Эту работу нужно было ироде лап, с каждым отдельным ЦК. Кроме установления % отчисления необходимо было издать соответствующую инструкцию, которая у нас теперь вышла в виде „С б о р н и к а з а к о н о д а т е л ь с т в а о н о в ы х ф о р м а х з а р а б о т н о й и л а т ы". Другая работа очень большая, правда, не давшая еще никаких положительных результатов, была проделана по коллективному снабжению. Последнее позакону комиссии СТО должно было проводиться в виде опыта на очень ограниченной группе предприятий. Первый расчет был сделан на 250.000 рабочих. Крупнейшие предприятия объединились Главным Централизованным Управлением. Количество рабочих этих предприятий мы определили в, 250.000. Но скоро выяснилось, что мы 250.000 не можем снабдить на установленный срок. Пришлось пересмотреть всю программу и вместо 250.000 установить только 115—120 тысяч, при чем самое снабжение мы могли начать проводить только с первого сентября. До этого из отпущенного фонда нельзя было сделать никакой реальной закидки в эти предприятия.

Коллективное снабжение требовало величайшей согласованности действий трех органов ВЦСПС: орозодежды, продовольствия п снабжения денежными знаками, т.-е. Наркомпрода, Наркомфина и ОНТ ВЦСПС. Весь смысл коллективного договора будет лишь тогда реальным, если одновременно придет прозодежда, продовольствие и деньзнаки. Только лишь в последнее время, 1-го сентября, нам удалось сговориться между собой. Мы определили ряд базисных складов, куда надо было закинуть все необходимое для снабжения заводов, для коллективного снабжения, чтобы отправить прозодежду, продовольствие и деньзнаки. Таких пунктов было намечено четыре: Москва, Петроград, Н -Новгород и Екатеринбург. Имея в виду, что Украина стоит несколько особняком и что она, как таковая, сама образовывает эти фонды.

ибо она в общий всероссийский фонд не входит, а имеет самостоятельный, мы для Украины не установили пунктов концентрации продовольствия. Денежные знаки нам не удалось в достаточной степени направить туда, но что касается прозодежды и продовольствия, то они идет одновременно. Наш отдел материального снабжения направляет непосредственно на а фее заводууправлений, которые переведены на коллективное снабжение, продовольствие к прозодежду', минуя таким образом все промежуточные инстанции и извещая только губпрофсовет или соответствующее упрофбюро.

Что касается других мероприятий в области оплаты труда, то сейчас нами ведется пересмотр всех старых положений, которые значительно устарели в особенности в связи с декретом Совнаркома о продналоге. Все, что рабочий получает в виде заработной платы, будет выдаваться через заводууправление и ПОЮМУ в Зна-

прозодеждой. Она не будет выдаваться в виде обеспеченна заработной платой. й будет выдаваться, как непосредственная заработная плата. Прозодежда в старом виде исчезает. На ее место будет материальное снабжение по нормам, Которые будут признаны необходимыми в составе прожиточного минимума. Остается только спец-Одежда, выдающаяся как инструмент. Выдача спецодежды должна быть непосредственно связана с характером работы и выдаваться исключ., только как инструмент, необходимый для производства. Что касается правовых положений, то они также изменились, поскольку заводоуправление получит право свободного распоряжения фондом, постольку вся нормировка труда значительно изменится. Это требует пересмотра прежде всего наших нормальных тарифных положений. Условия работы в частных предприятиях выдвигают коренным образом пересмотр нормальною тарифного положения. Условия труда в частных предприятиях будут регулироваться заключаемыми коллективными договорами, что воже требуют пересмотра "Положения". То, что было раньше, теперь по существу является уже формой отжившей. Все это теперь отходит в прошлое в на очереди стоит коренной пересмотр. Точно также требуется пересмотр всех наших поощрительных систем. Это было нам поручено 4-ым Съездом Профсоюзов и мы видим, что в отношении поощрительной оплаты, в отношении норм выработки, способов, определения квалификации требуется коренной пересмотр и переработка. Нам придется в комиссиях и подкомиссиях поработать и внести исправления в этот вопрос. В заработную плату должно входить Все, что необходимо рабочему -оплата квартиры, топливо, продовольствие и т. д. Здесь мы можем нагородить о-х этажную* инструкцию, в которой рабочий ничего не поймет, поэтому требуется максимальное упрощение. На этом я оканчиваю отчет ОЯТ.

Д о н ч . Товарищи, *установление поощрительных систем заработной платы* может иметь место и дать благоприятные результаты только в том случае, если эти системы в основе евоей будут иметь правильно установленные нормы выработки. Что касается поощрительных систем в неиндустриальных предприятиях, то о них будем говорить особо. При этих условиях вполне целесообразно соединить эти два доклада о нормировании труда и т...щрительной системе в один доклад или, в крайнем случае, поставить один за другим. Остановлюсь на вопросе о нормировании труда. Основное положение по этому) вопросу, принятое Совнаркомом 16-го числа, провозглашает единый принцип, из которого следует исходить при установлении как оплаты труда, так и нормы выработки. Принцип таков: минимум труда и поощрительной системы в один доклад, или в крайнем случае то вознагра., которое бы покрывало полностью все потребности работника и его семьи, могут привязаны, так сказать, именно привязаны К такой производительности, которая может (читаться сейчас максимальной). За производительность среднюю, тем более низкую, мы не можем платить высокую заработную плату, мы не настолько богаты, чтобы позволить себе подобного рода эксперименты. С другой стороны, мы не можем за высокую производительность давать низкую заработную плату: это привело бы к совершенно недопустимому и неправильному использованию рабочей силы. Рациональное использование рабочей силы в производстве, дающее самый высокий максимум результатов производительности, должно быть неминуемо и обязательно связано с установлением такого максимума нормы выработки. Что нужно считать нормой выра-

под нормой выработки подразумевались самые различные величины. Прежде всего одни считают, что норма выработки это только счетная величина, которая может быть как угодно изменена. Еще совсем недавно одна из комиссий при ОНТ. составленная из специалистов, так прямо и постановила, что норма может быть как угодно мала, потому что она является счетной величиной и если работник вырабатывает 50—60—80 норм в день, так в этом нет плохого: это значит, что он будет получать только в 80 раз большее вознаграждение. На самом деле это не так, ибо с вопросом установления правильных норм выработки тесным образом связан вопрос и об определении правильного размера оплаты. Поэтому никоим образом нельзя признать, что под нормой можно понимать любую счетную величину. С другой стороны, в особенности в конце 1919 и в начале 1920 года, главенствовало в тарифе утверждение, что норма выработки должна быть средняя, насчитанная на среднего рабочего, при средней производительности труда в т. д. Само собой разумеется, что такая постоянная норма на среднего рабочего никогда действительно правильно обнаружена не будет, ибо чрезвычайно трудно определить, что такое средняя производительность, среднее внимание, средний рабочий и т. д. Необходимо либо или по минимальной норме, либо все время работу сводить па максимум. Мы указали, что минимум нормы установить нельзя, установление такой нормы совершенно нецелесообразно. *Устанавливая максимум нормы в этом отношении ОНТ и ВЦСЛС пришло к решению уравнивать по максимально-технической норме,—такой максимальной производительности, которая сейчас технически возможна.* Такая производительность и должна быть принята за норму выработки. При установлении нормы выработки максимальной следует иметь в виду следующее: во первых, количество работы, которая у нас до сих пор главным образом и нормировалось, время работы, нормировка. Она также предусмотрена общими положениями, установленными Советом Народных Комиссаров 17-го июня 1920 года. Что касается качества работы, то таковая совершенно не нормировалась и на это упущение следует обратить внимание, ибо, конечно, совершенно неодинакова производительность двух рабочих, хотя и они выделяют одинаковое количество пар обуви в том случае, если первый дает сапоги высшего качества, а другой брак. Далее нужно указать, что нормировать следует и расход сырья, топлива, материала, износ инструментов. Нужно принять во внимание, что одна и та же работа может быть выполнена с большей затратой силы, с большим износом инструментов или, наоборот, с меньшей затратой сил, с меньшим износом. Само собой разумеется, вторая работа более выгодна^ она требует меньшего расхода, п отсюда следует, что нормирование пе может обйти молчанием эту сторону вопроса. Здесь необходимо произвести исследование расхода энергии на единицу выработки. Не касаюсь вопроса о том, как нужно нормировать этот расход трудовой энергии, об этом подробно будем говорить в секции. Следует отметить только, что эти факторы составляют то, что в простонаречии считают нормой. *Вообще нормой выработки следует признать, по нашему, выработку лучшим работником в современных условиях, при современном количестве их сырья, изделия ранее обусловленной качества.* Сложные методы нормирования, а их предлагалось до - статочное количество, не достигают результатов. Имеются методы чрезвычайно сложные, но все они не могут быть рекомендованы, так как прежде всего требуют значительной затраты времени для осуществления и правильного подбора тех лиц, которым эти опыты будут применяться. Наконец, все эти методы требуют наличия известной технической силы. Так как ни одного из этих УСЛОВИЙ даже большие пред-

всех сложных методов отказаться. *Самым лучшим, самый целесообразным методом является коллективное снабжение, коллективная оплата. К сожалению, из-за ограниченности натуральных ресурсов мы не имеем возможности применять коллективное снабжение в широком масштабе. Поэтому рекомендовать эту форму оплаты, как один из универсальных методов нормирования труда, мы не можем. Но тем не менее следует признать, что на ближайший период времени основным методом нормирования труда в индустриальном производстве и нормирования штатов учреждений и предприятий неиндустриального характера, является именно коллективная оплата.*

Вообще вся фондовая система есть такая система заработной платы, которая имеет известный предел расхода, и потому уже является одним из лучших методов нормирования труда и штатов. Ближайшей задачей нормирования труда является установление норм, равных средней фактически довоенной производительности средней рабочейю. Быхо-бы целесообразно установишь, при помощи метода статистического подсчета на основе имеющихся записей, табелей и пр., гакова была до войны фактическая производительность среднюю рабочую; эту фактическую производительность без особую ущерба для дела и можно считать сейчас фактической нормой выработки. Так показывают факты; за правильность такого метода говорит Целый ряд опытов, поставленных не только ВЦСПС, но и многими Губпрофсоветами, В качестве отдельных. Опытов нормирования труда можно рекомендовать рекордный метод; опыты производились п мной, в Целым рядом других товарищей, в частности, Нижегородским Гуопрофеонетом. Казанским Губпрофсоветом. на Украине тов. Резниковым, и паю признать, что этот метод дает положительные результаты. Он состоит в том. что одинаковому кругу рабочих одинаковой квалификации поручается выполнение одинаковой работы из одинакового сырья, так что условия совершение равные, при чем двум из них, кто кончит свои задания раньше остальных, обещается соответствующая премия. Премия эта должна быть достаточно высока, чтобы заинтересовать рабочих. Необходимо установить две премии, а не одну по причинам, 0 которых я скажу. Производител.и пость ТОЮ, кто обогнал всех работников и получил первую премию, может со скидкой 8 или .10%, считаться технически максимальной выработкой для данного предприятия. Так свидетельствует опыт. Нам необходимо установить две премии при одном и том же рекорде по следующим соображениям: нужно. чтобы до самого последнего момента было состязание двух рабочих; если вы установите одну премию, то более сильному рабочему не будет смысла показывать свою рекордную производительность, если же установите две премии, то до самого последнего момента они будут состязаться. Этот метод., в качестве одного из основных, на ближайшее время можно рекомендовать.

Теперь следует обратить ваше внимание, товарищи, на то решение вопроса, которое дано ВЦСПС в .следующей области—по какому разряду определять рабочих. До сих пор, согласно общему положению о тарифе, утвержденному в прошлом году, было установлено, что нормы выработки определяются для каждого отдельного рабочейю. Там сказано, что каждый трудящийся за получаемую плату должен выработать не менее того, что установлено для категории, в которую он зачислен. Если, значит, в заводе имелось 12 разрядов, то для каждого разряда устанавливалась своя выработка. Если для выделки самоваров нужно 12. 19 и 20 разряд, то каждый разряд имеет свою выработку. Опыт показал, что это не годится. Мы решили установить норковую выработку по высшему из тех разрядов, которые требуются для данного предмета; например, если карандаши могут выработать рабочие 7.8 и 9

чтобы работники, находящиеся в других, более вязких, разрядах, не могли выполнить этой нормы, и но одному этому они заработают меньше. Так что квалификация здесь будет проявляться в количестве предметов, которое выработает лицо, находящееся в более низком тарифной разряде. С другой стороны, надо указать, что все то, что мы до сих пор говорили, относится в нормам, устанавливаемым в обычном порядке непосредственно на предприятии. Но существует уже и сейчас целый свод Б'одексов. норм выработок, проверенных на практике целого ряда лет и имеющих под собой научно-практическую базу. Этот свод есть „урочное положение" рассчитанное на более долгий рабочий день, чем у нас сейчас — он рассчитан на 12 часовой рабочий день. Казалось бы, он должен быть несколько изменен применительно к нашим условиям. Однако, поскольку мы сейчас нормой выработки считаем фактическую производительность, оказывается, что максимальная технически возможная норма выработки хорошего рабочего за 8-часовую работу является $\frac{7}{8}$ урочного положения. Это проверено целым рядом опытов, и речь идет только о том, какую заработную плату привязать в урочного положения, — давать ли б фунтов хлеба или 12. -по существу же никто не возражает, что $\frac{7}{8}$ есть действительная максимальная производительность хорошего рабочего в течение 8-часового рабочего дня. Следовательно, за норму выработки нужно считать эти $\frac{7}{8}$.

Перейдем к последнему, заслуживающему быть отмеченным, моменту о порядке установления норм выработки. До сих пор это производилось чрезвычайно сложным образом Нормы эти устанавливались специальными органами, должны были быть строго систематизированы, проверены в своем Губпрофсовете и пересланы в ЦК, который мог их не принять. Мало того — многие ЦК. с легкой руки весьма ответственных работников, устанавливали нормы выработки для всей территории РСФСР. Само собой разумеется, что все эти, установленные для всего производства, нормы, в целом не выдерживают серьезной критики. Мы рекомендуем следующий порядок исчисления норм. Норме устанавливаются непосредственно предприятиями и утверждаются правлением союза, уездным отделением или Губотделом. Но так как некоторые Губпрофсоветы уже обладают налаженным аппаратом нормирования труда, то им надо предоставить право вести регистрацию. Ведя Губпрофсовет силен и у него сеть достаточный аппарат для проверки норм, то он будет их требовать для регистрации, если же он не имеет такого аппарата, то он не будет требовать, и они будут отсылаться в центр. На этом позвольте доклад о нормировании труда кончить; мы передадим его в комиссию для рассмотрения. (Собрание просит докладчика сделать сообщение о поощрительных системах оплаты труда).

Поощрительная система неизбежно целиком построена на нормировании труда, ибо, как я уже сказал, мы говорим только о поощрительных системах индустриальных предприятия, и без правильной выработки норм нельзя применить поощрительной системы. Поощрительная система предприятия может быть индивидуальная и коллективная. Не касаясь истории вопроса, надо отметить, что тарифное затмение, выразившееся в выпуске справочников со всякими кривыми, гиперболами и т. д., это тарифное затмение отходит в область предания. Если 4-й Съезд Профсоюзов принял прямой принцип оплаты, теперь, проводя этот принцип до конца последовательно, мы пришли к заключению, что необходимо отказаться от всяких поощрительных систем, которым присваивается название премиальных. Лучшей системой

на максимальную норму выработки. Однако, само собой разумеется, что этим делением твердой тарифной ставки мы могли бы достичь положительных результатов и в смысле правильной оплаты труда, и в смысле напряжения труда до максимума его производительности, если бы эта твердая ставка покрывала бы хотя определенное количество потребности рабочего, но так как в настоящий момент этого сказать мы не можем, то здесь следует сейчас допустить некоторую кратность: нужно делить не простую ставку, а учетверенную или увесмеренную—нужно исходить из какой то кратности. Она может быть различной и, по мнению ВЦСПС, должна быть пропорциональной значению данного производства в общем ходе хозяйства. При системах коллективных, фондированных, когда Заработная плата более или менее приближается к прожиточному минимуму. ЭЮГ Ч должен определиться путем деления без всякой кратности на эту максимальную норму выработки. Мы имеем смелость настаивать, чтобы после 2-й Всероссийской Конференции было, наконец, выполнено постановление Второго Всероссийского Съезда Профсоюзов о введении сдельной оплаты труда во всех тех государственных предприятиях, где работы нормированы. Эту резолюцию следует провести, не уменьшая проверки норм, для правильного установления производительности труда. Следует пронести так называемую натурсдельщину. Натурсдельщина заключается в том, что все твердые пайки получают в предприятиях целиком, путем отобрания у рабочих карточек. Таким образом, создается натурфонд, который распределяется между рабочими пропорционально норме выработки.

До сих пор мы имели также целый ряд условий, когда мы вводили дополнительный коэффициент, увеличивая расценку за срочность работ в виде премии. Многие работники считают нецелесообразным введение дополнительного коэффициента, но при выработке жестких норм во всероссийском масштабе и в универсальном справочнике, где все должно быть предусмотрено, мы вводим оплату прожиточного минимума, присваивая семь шестых нормы или довоенную норму "урочного положения". Эту плату нужно строить на основании прожиточного минимума, а будет ли он 6, 10 или 12,—это уже техника, подробности, которые здесь обсуждать невозможно.

Что касается отрядных работ, которые не вполне точно нормированы, то они во всяком случае не **ДОЖНЫ** приравниваться к условиям урочной оплаты. Тут приблизительно определяется число дней, нужных для выполнения работы данного отряда. Устанавливается, какое количество рабочих должно работать ежедневно для выполнения задания, и фонд заработной платы определяется путем помножения числа дней на число рабочих и еще на коэффициент 3 или 4. Произведение является количеством тех пудов хлеба, по цене которых следует уплатить за данную работу. Если какую-нибудь работу должен выполнить отряд силами пяти рабочих и для этого нужно три дня, то три помножаются на пять и еще помножаются на четыре. Получается шестьдесят. Рыночная цена 60 пудов хлеба и будет стоимостью отрядной работы.

Что касается натурпремии из центрального фонда Наркомпрода, в свое время отмененной, но продолжаемой по специальным постановлениям высших органов власти, то, несомненно, она подлежит окончательной отмене. Во-первых, потому, что она выдается по весьма невысокой норме и в порядке уравнительном, а затем в большинстве случаев на натурпремию получается только наряд, а самой натурпремии

Мы рассмотрели методы индивидуального поощрения работников, поскольку они могут иметь значение в предприятии для производительности труда. Что касается коллективного поощрения, то здесь мы имеем две основных системы. Одна касается индивидуального производства, другая — предприятий индустриального характера. В отношении последних строить расчеты на количественном учете невозможно, а необходимо принять во внимание только качество работы. Примером предприятий неиндустриального характера являются: пожарные отряды, ассенизационные, медико-санитарные. Смешно выдавать пожарным за число выездов на пожары, тогда они будут заинтересованы в том, чтобы было больше пожаров. Смешно премировать врача за отсутствие замечаний или за сокращение штата. Но таким факторам невозможно вестп учет квалификации. Для этих работников следует изменить и систему премирования, поскольку она базируется не на учете квалификации, а выявляется в специальных нарушениях тарифа.

В изменение индивидуального премирования неиндустриального производства следует ввести коллективное поощрение за счет вычетов. Работник получает твердую гарантированную заработную плату соответственно его квалификации и никакого дополнительного поощрения из государственного фонда он больше не получает. Однако при упущении по службе, конечно, серьезном, на него налагается вычет, который поступает в фонд коллективного поощрения данного учреждения, и в конце месяца распределяется между работниками, не подвергшимися штрафу в течение этого месяца. Следовательно, устанавливая высокую твердую, гарантированную плату и вводя ее, как коллективное премирование за счет вычетов, мы достигаем следующих результатов. Во-первых, каждый работник заинтересован в правильной работе своего соседа. Во-вторых, если мы не вводим никаких дополнительных поощрений сверх твердой тарифной ставки, то мы освобождаем государство от всяких расходов по премированию коэффициентом Я, 10 и т. д.

Что касается индустриальных предприятий, то тут следует ввести бюджетно-сдельную оплату. Каким образом применить ее к предприятиям индустриального значения? Впредь до фактического введения бюджетно-сметной системы, т.-е. такой, при которой в смете заранее испрашивается необходимое количество денежных и натуральных ресурсов, следует рекомендовать, чтобы предприятия крупного государственного значения переводили, по мере возможности, на бюджетно-сдельную денежную плату, которая может быть заменена денежным премированием. Оно определяется следующим порядком. Предприятию дается твердое, максимально технически возможное задание и проводится основная учетная единица. Везде эти учетные единицы уже найдены. В частности, они проделаны нашим Цектраном, ЦК металлистов и др. Нормальный штат, потребный для выпуска этих изделий, также проводится как учетная единица, каковой считается рабочий первого разряда. И, приводя к числу работников первого разряда путем сложения коэффициентов, мы получаем штат, приведенный к основной единице работников 1-го разряда. Найденная единица помножается на число твердых единиц, на 10—15 и т. д., кратную тарифную ставку—это дело техники и фактического значения, которое данное производство имеет в общем ходе государственного хозяйства. Фонд, исчисляемый таким образом, расходуется пропорционально количеству изделий, выпущенных данным предприятием. Если твердое задание предприятия выполнено в размере 30% то и фонд отпускается в таком размере., При этом надо принять во внимание, что производственное задание не может быть выполнено в размере более 100%, ибо

Вот те системы, которые мы можем предложить взамен премиальных. Этим решается вопрос о последних, существующих формах, во-первых, простой сдельной, во-вторых, индивидуального поощрения, которое должно быть оставлено внутри коллективного фонда, чтобы развивать наибольшую интенсивность труда, возможную в настоящих условиях.

Доклад передается в комиссию.

Юхвиц. Товарищи, тема моего доклада касается вопроса, который не является насущным, актуальным. Тем не менее, вопросы связанные с единым тарифом, не могут быть сняты с порядка обсуждения, так как они касаются целой отрасли тарифной работы под названием: „квалификация профессий“. Прежде всего следует точно остановиться на самой сути единого гарифа, так как в это понятие вкладывается различное содержание. От всеобъемлющих понятий об едином тарифе приходится, по крайней мере, на первых порах отказаться и вкладывать в единый тариф более узкое содержание, понимать его в смысле согласования и проведения в единую систему всех тех всероссийских производственных тарифов, которые явились результатом опыта в нашей тарифной работе на протяжении трех лет. В области построения единого тарифа можно достигнуть определенных результатов, идя по двум направлениям. С одной стороны, по пути подытоживания практических опытов, проделанных профессиональным союзом в области квалификации профессий за истекший период нашей тарифной работы, с другой стороны, избрав отправным пунктом какой-либо научный метод квалификации и, применяя этот метод, провести работу по квалификации всех отраслей труда, какие объединяются в нашем профессиональном движении. Никакой цельной, строго продуманной, единой системы в этом направлении нет, и потому с этой стороны подходить к вопросу о построении единого тарифа в настоящее время нецелесообразно. Таким образом остается единственный путь—подытожить, привести в систему и обобщить опыт работ по квалификации. В частности, эти общие задачи разбиваются на целый ряд отдельных стадий. Прежде всего необходимо собрать весь имеющийся тарифный материал. Тарифный материал содержит целый ряд дефектов, и необходимо провести коренную переработку, внести целый ряд тарифов отдельных производственных союзов и переработать заново.

Теперь я перейду к очередным задачам, которые выдвигаются перед нами в области квалификации труда в связи с новой экономической политикой. Прежде всего необходимо отметить, что в целом ряде городов установлены своп тарифы. В Киеве например, установлен 12-ти разрядный тариф. Можно было еще привести несколько примеров. Я полагаю, что таким формам децентрализации необходимо положить предел.

В связи с новой экономической политикой, прежде всего коренным образом меняется характер тарифной сетки. Одновременно с этим изменяется и значение тарифного разряда. И раньше тарифный разряд являлся лишь известной средней величиною, которая на практике была отклонена в ту или другую сторону иногда довольно значительно; в настоящих условиях за тарифным разрядом должно быть сохранено значение лишь основного измерителя квалификации. Новая экономическая политика приводит нас к смыслу о необходимости сохранения единого тарифа в силу того, что наряду с крупной промышленностью, мы будем иметь промышленность частную. В связи с новой эконо-

норм как в государственной промышленности, так и в частной. Если не будет определенного руководства по квалификации, которая должна явиться сводом наших тарифов, разрабатываемых в наше время, то мы рискуем, что в области частной промышленности мы встретимся в отношении квалификации труда с формами старой капиталистической эксплуатации.

В начале до последнего согласования тарифа, в основу была положена 35 разрядная сетка. В связи с постановлением 4-го Съезда Профсоюзов о максимальном сокращении количества тарифных разрядов, ОНТ ВЦСПС, по соглашению с центральными комитетами профессиональных объединений, пришел к необходимости вместо 35-разрядной сетки установить 17-ти разрядную. При обсуждении вопроса о сетке, который возник в связи с инструкцией о коллективном снабжении, выдвинулся вопрос о соотношении минимумов и максимумов. Принятое соотношение в связи с теми директивами, которые даются общим положением СНК от 16 го сентября об уничтожении уравнительности, не может быть признано удовлетворительным. Кроме того, при распределении фонда коллективную снабжения при двойной сетке,—денежной и натуральной—общий фонд заработной платы предприятия расплывается по двум руслам,—с одной стороны, денежному, а с другой стороны—натуральному, не связанными между собой. К тому же, в этой сетке не учтена рыночная стоимость продуктов, включенных в фонд заработной платы в натуральную ее часть. Между тем, именно учет стоимости весовых количеств натуральной заработной платы, учет ценностных значений приведет к тому, что получится возможность изжить окончательно уравнительность.

В заключение резюмирую те выводы, которые вытекают из работы по квалификации в связи с новой экономической политикой. Прежде всего меняется коренным образом значение тарифной сетки и тарифных разрядов в связи с необходимостью расширения хозяйственной инициативы предпринимателей. Новая тарифная сетка должна проявить максимум гибкости и должна быть направлена против уравнительных тенденций. Наконец, необходимо пожелать, чтобы работа по единому тарифу была закончена в ближайший срок, и чтобы в дальнейшем единый тариф и руководство по квалификации были аналогичны руководству по нормированию труда, которое имеется у нас в виде „урочного положения“, чтобы единый тариф в ближайшем будущем вышел в свет.

Резников.—Товарищи, вопрос о прожиточном минимуме у нас поднимался довольно много раз. Мы в течение трех лет получали и продолжаем получать от целого ряда городов всевозможные работы по определению прожиточного минимума. Вот когда прожиточный минимум стал более реальным, в последнее время эта работа на местах усилилась, но из поступившего к ним материала с разных мест видно, что нет сколько нибудь установившегося подхода к вопросу о том, что такое прожиточный минимум, из каких элементов он должен слагаться. Точно также нет единого подхода к установлению самых размеров прожиточного минимума. Если бы здесь перед вами продемонстрировать хотя бы отдельные работы отдельных городов или работы, разработанные и напечатанные здесь в Москве, вы бы увидели пестроту подход, и выводов, которая наблюдается в этом вопросе. Поскольку мы сейчас в области разговоров по этому вопросу переходим к области практической работы, очевидно, с этой нестрогой подход и мнений нужно закончить. Нужно прежде всего договориться как о понятии, о прожиточном минимуме, так и о методах его

Если вы возьмете материалы по статистике труда, вы там увидите целый ряд работ, диаграмм. относительно прожиточного минимума, но это больше всего работы, которые говорят о минимуме физиологическом, т. е. о том минимальном количестве предметов, которое необходимо для поддержания жизни организма. В ЭЮИ области главным образом вы видите работы, которые касаются прожиточного минимума в одной масти, части пищевой. Одновременно мы имеем отдельные работы, которые говорят и о фактическом потреблении. Как должны мы теперь подойти к вопросу Установления прожиточного минимума. *Прожиточный минимум есть минимальная сумма жизненных благ необходимых для человека, при обычном легком физическом труде.* Вот сейчас г, последнее время мы слышим иногда разговоры. Что прожиточный минимум есть нечто не реальное, постоянно меняющееся в каждом городе, что нужно говорить не о прожиточном минимуме, а о том, о чем говорят англичане, т. е. о среднем уровне. Меж ту Прочим в Госплане производится работа, которая строится на среднем уровне. Несомненно, что с точки зрения учета ресурсов, словом того, что делает Госплан, конечно, нужно исходить из некоего ерёдйего уровня, чтобы Можно было данные ресурсы разделить па определенное количество единиц на то число работников, которое мы можем содержать. Но наша сегодняшняя задача не г. этом. Наша задача—тариф. Мы должны дать прожиточный минимум, на основании которого можно построить тариф. Поэтому мы скалу заработной Платы, па основании которой можно построить в нашей работе, не можем и не должны исходить из среднего уровня, как это должна делать статистика, а должны исходить из прожиточного минимума, т. е. из минимальной нормы жизненных благ, которые в переводе на деньги в реальной стоимости явятся нормой оплаты простого легкого физического труха. Вот основной Подход к вопросу, вот то понятие о прожиточном минимуме, которое мы, тарифные работники, должна вложить в это слово, имея в виду нашу Цель, заработную плату.

Как же мы можем подойти практически к вопросу об установлении размера самого прожиточного минимума? Из чего тут надо исходить? Тут может быть три подхода. Первый подход чисто физиологический, это главным образом в части пищевой.

Второй подход, может быть тот, который делается сейчас, например, в Госплане, который исходит из фактического потребления. Дело заключается в том, что выдачи, которые выдавались Наркоммиродом. далеко не обозначают что потреблялось ровно столько, сколько выдавал Наркомпрод, не больше, и если рабочие жили и работали в течение этого времени и могли что то производить, то раз вам безусловно заранее известно, что 54 тыс. каллорий в пищевом пайке и чрезвычайно ограниченное количество продуктов другого вида, которое рабочие получали, раз нам безусловно Известно, что они не достаточны, ясно, что рабочий не мог жить, если бы питался только тем, что давал НарКОМйрод. Мы знаем прекрасно, что были разные виды побочных способов увеличения рабочего бюджета всем известные, путем которых рабочие пополняли свой бюджет и создали возможность прожить На пом основании

Госплан, совершенно правильно учитывая, что фактически рабочие потребляли. Устанавливает средний уровень фактического потребления рабочих и. исходя из него, становлпиа тот средний уровень, о котором я говорил. Второй подход при определении прожиточного минимума есть таким образом подход с точки зрения учета фактического Потребления рабОЧйХ ДО сего Времени. Наконец, третий ПОДХОД состоит в том, что мы должны взять в основу наших исчислений и наших методов

Бюджет русского рабочего, если не так детально изучен, как немецкого, то все таки достаточно исследован, и есть работы, настолько солидные, что по ним можно сделать уверенные выводы. Таким образом здесь можно, перенести прожиточный минимум допоенный в 21 год и из него исходить. Если бы мы попробовали сегодня остановиться на одном лишь из этих подходов, то совершил-бы ошибку. Иго касается физиологии. то надо сказать, что здесь, что ни ученый, то разный подход. Мы пытались в ВЦСПС созывать несколько крупнейших специалистов России и каждый давал разные выводы. Точно также и в научных трудах. Можно продемонстрировать целый ряд противоречивых данных. Физиологи работали изолированно. Брали человека в отвлечении, а не в его реальной, жизненной обстановке. Отсюда происходят ошибки и разноречия. Наконец, физиологи обычно исходят из идеальной нормы, а мы знаем и в жизни идеальные нормы не осуществляются. Вот почему взяты только физиологический подход было бы недостаточно и неправильно. Взять только данные о фактическом питании рабочих сейчас, вообще говоря, можно было бы. но лишь при том условии, если бы мы жили в нормальной обстановке, тогда, само собой разумеется, наш прожиточный минимум сейчас, для данного периода определился в результате произведенного бюджетного обследования. Этого было бы достаточно. Так оно делается всегда и везде при нормальных условиях. Но у нас таких нормальных условий не существует,—с одной стороны, а с другой стороны бюджет рабочих слагается из таких разнообразных составных частей, часто пахнущих и уголовщиной, как признаков ощущения, я укажу на небольшой случай, который я сам наблюдал на Ник. ж. д.. где существует премирование за экономию топлива, там пережигание топлива составляет 400%. Понятно, куда оно девается. .Машинисты откровенно говорят, что эти пережженные дрова они продавали. Таких случаев не ма.ю. Ясно, что если бюджет слагается из таких элементов, то статистический учет представляет большие трудности. С другой стороны, благодаря состояния нашей статистики это почти невозможно технически. Это нельзя мне сделать потому, что в конце концов, хотя рабочие питались и жили всякими способами все гаки бюджет выходил не полный. Рабочие в конечном счете в большей или меньшей степени голодали, при всех этих способах пополнения бюджета. Вот почему этого недостаточно. Можно ли выходить только из довоенного прожиточного минимума, чю часто на местах делается. Нельзя исходить только из него. Впервых, потому, что поскольку мы говорим о государственной промышленности, нам еще необходимо иметь в виду наши теперешние ресурсы. Наши производительные силы не в таком еще состоянии, чтоб мы могли говорить о полном восстановлении условий питания бывших до войны, при нормальной оплате труда. Во вторых прожиточный минимум сам по себе не есть нечто твердое и неизблемое. Как всякая социальная категория, он находится в движении, видоизменяется, и обычно профсоюзы всех стран и статистика труда всех стран следит за движением этого прожиточного минимума и. чтобы делать выводы на сегодняшний день, пользуются сегодняшними свежими данными. Данные 13, 14 года хороши, как некоторая основа, но исключи? тельно на них базироваться мы бы не могли. Вот почему мне думается, и это сказано к моих тезисах, а предлагается и Вам, что сейчас при установлении прожиточного минимума необходимо исходить из всех выше указанных трех подходов. Нужно исходить, из фактического потребления рабочих, принять во внимание уровень прожиточного минимума в довоенное время и регулировать данными физиологии, что бы они соответствовали тому, что наукой установлено в этом отношении. Вот таким

образом определяется тот подход, который взят нами при разрешении конкретного вопроса об установлении прожиточного минимума.

Совершенно естественно, этот прожиточный минимум мы должны учесть таким образом, чтобы каждая часть его составляла определенный % всех 100%. Поэтому прожиточный МИНИМУМ должен состоять из следующих статей: пищи, одежды, жилища, культурных потребностей, гигиены, возбудителей, содержания семьи и некоторых других расходов. Раньше чем перейти к дальнейшему изложению, позвольте предварительно остановиться на одном вопросе, а именно, как установить этот минимум.— на одного человека или на всю семью. Когда мы возьмем данные статистики гряда довоенного времени, то в прожиточном минимуме одинокого рабочего, вы найдете кроме пищи, жилища, гигиены, культурных потребностей, также посылки родным, т. е. поддержку семьи. И это не маленький расход.—он составляет 27,6 бюджета. Таким образом, даже бюджет одинокого рабочего заключал в себе определенны расход на семью. Прожиточный минимум всегда включал в себе расход на семью. Ибо, если человек сейчас одинок, то заработок его должен быть таким. чтоб он мог жениться. С друГОЙ стороны то положение, что расход на семью составляет 27,6 прожиточного минимума должен убедить нас в том. что в ваш прожиточный минимум должен входить расход на содержание семьи. Поэтому лично это включено в статьи района. Эти статьи следующие: пища, одежда, жилище, гигиена, культурные потребности, возбудители гор. расходы на семью. Переходя к отдельным статьям, мы останавливаемся на наиболее важной части, которая вызовет наибольшее количество споров и разногласий: это на чати прожиточного минимума, составляющей расход на пишу. Когда мы подошли к вопросу практически, чтобы определять, из каких продуктов и в каких размерах должен составляться пищевой рацион, то мы увидели целый ряд самых разнообразных подходов. Сколько нужно каллорий, чтобы сказать. что эта норма для прожиточного минимума? На .тот вопрос имеются разнообразные ответы. Мы пытались подойти к этому вопросу с разных сторон, прежде чем говорить относительно пищи. Многие вынимают диаграммы всех стран и начинают манипулировать этими цифрами

И

Резолюции Второй Всероссийской Тарифной Комиссии.

(21— 20 сентября 1921 г.)

(по отчетам)

1. Деклады: об Экономической политике (т. Куйбышева) Цекомрабсныба (т. Хататова). Наркомфина (т. Преображенского), Центрорабкоопа (т. Падерина) принять К Сведению.

2. Линию поведения ОНТ ВЦСПС считать по существу правильной.

Д и р е к т и в ы .

(Дополнение к резолюции по отчету ОНТ ВЦСПС)

Имея в виду необходимость включения в заработную плату стоимости коммунальных благ потребных рабочему и служащему жилище, бани, водосвет и др..

местно с местными коммунальными органами выяснить и разработать способы и формы удовлетворения этих потребностей и методы оплаты или перерасчетов их стоимости. В течении месячного срока все материалы по этому вопросу приложить в ОНТ ВЦСПС, каковому на основе их совместно с центральными советскими органами, разработать конкретные инструкции и положения и провести их в законодательном порядке,

Фонды заработной платы.

(По докладам т. т. Прейса и Шмидта)

1. В целях обеспечения оплаты труда крупной промышленности и необходимых для государства предприятий и учреждений, декретом от 16/IX с. г. признана необходимость создания фонда заработной платы, состоящего из продовольствия, предметов широкого потребления, деньзнаков и части предметов производства на случай возможных заминок к своевременной доставке фондов предприятиям.

2. Этот фонд предназначается исключительно для обеспечения гарантированной заработной платы рабочей силе, занятой в крупной промышленности и з необходимых для государства предприятиях и учреждениях, и может быть израсходован только в централизованном порядке. Дополнительное включение на таковую оплату п.; этого фонда предприятий в учреждений постановлением местных органов недопустимо.

3. Поэтому, в целях обеспечения заработной платы рабочих и служащих предприятий и учреждений местного значения, не состоящих на общегосударственном снабжении, должен быть создан территориальный фонд.

4. Территориальный фонд образуется по преимуществу из отчислений продуктов собственного производства, из налогов, и также и из других доходов специального назначения.

5. Эти фонды должны быть нашей реальной базой предстоящей тарифной политики: общегосударственный фонд заработной платы, для крупной промышленности и необходимых для государства предприятий и учреждений; территориальные—для предприятий и учреждений местного значения

6. Задачей органов нормирования труда союзов в настоящее время должно стать скорейшее создание этих фондов. К сожалению, приходится констатировать, что составные части этих фондов (продовольствие, материальное снабжение, деньзнаки и продукты производства] сосредоточены в различных органах.

7. Поэтому в целях скорейшего создания этих фондов и своевременного распределения их. необходима величайшая согласованность в действиях и решениях четырех основных органов, владеющих и распоряжающихся составными частями этих фондов: ВЦСПС (предметы широкого потребления, ныне прозодежда и быв. натурфонд), Наркомпрода (продовольствие), НКФ (деньзнаки) и ВСНХ (продукты производства), а равно и их органов на местах.

8. Для этого необходимо на ближайшее время, до решения общего вопроса о сосредоточении различных частей фонда в одном органе, создавать на местах, аналогично центру, „четверку" из представителей ОНТ ВЦСПС. ГСНХ, Ком. по Рабочему Снабжению и Финотдела, с персональной ответственностью, в задачи которой должно войти объединение отдельных частей фонда для своевременного его распределения, наблюдение за своевременной и одновременной доставкой его предприятию,

9. Конференция считает, что наиболее правильным разрешением вопроса сосредоточения основных частей государственного и территориального фондов заработной платы в дальнейшем, должно быть образование фондовой комиссии в центре при СТО, на местах при ОБ И Губэкономсоветах.

10. В целях наиболее быстрого перехода к плановому распределению фондов заработной платы необходимо четверкам на местах в срочном порядке представить сметы годовой или полугодовой потребности всех видов оплаты с перечнем промышленности, оставшейся и в руках местных государственных органов, оплачиваемых из местных фондов.

% отчисления из изделий собственного производства.

(Резолюция по докладу т. Гинзбурга).

1. Крайнее оскудение продовольственных ресурсов государства, определившееся к началу весны, невозможность быстрого централизованного товарообмена, наряду с отказом от разверстки и монополий на продукты сельского хозяйства, обусловили декрет об отчислении изделий собственного производства.

2. Законодательство, пополненное практикой мест, дало две системы отчислений: натуропремирование и натуроплата.

3. Применение этих систем сыграло бесспорно крупную роль в деле сохранения нашей промышленности- В большинстве случаев, результатом отчислений было прекращение хищений, рост производства и удешевление себестоимости изделий.

4. Этими чертами и объясняется продление по предложению ВЦСПС действия Декрета Совнаркома, ранее ограниченного сроком на 30 августа.

5. Наступление нового продовольственного года, развитие государственного товарообмена, дающее определенные реальные ресурсы государству, и переход к новым нормам оплаты труда (основные положения о тарифе СНК) требуют серьезных изменений в законе об отчислениях, и в практике его применения:

а) Натуропремирование. как система оплаты труда отменяется: оно может быть Сохранено на отдельных предприятиях до перевода их на прожиточный минимум из государственных фондов или на натуроплату. Взамен его, в практику государственных предприятий должен быть введен принцип участия рабочих и административно-технического персонала в прибылях, для чего в распоряжение заводууправлений должен выделяться некоторый фонд, либо из изделий собственного производства, либо из государственных ресурсов.

в) В виду недостатка государственных фондов и невозможности, а подчас и нецелесообразности сдачи в аренду целиком той части промышленности, которая не будет взята на оплату из центрального государственного фонда, - должна укрепиться и получить дальнейшее распространение система натуроплаты. Ряд предприятий второй и третьей групп, коммерчески выгодных, оставаясь в ведении П'НХ. переходят на покрытие заработной платы за счет отчислений из своей выработки. И этих случаях размер оплаты устанавливается также на прожиточному минимуму, и заводууправлению отпускается Губэкономсоветом по представлению союзных и хозяйственных органов, соответствующий процент выработки. Правильность установленного процента проверяется фактической бездефицитностью и доходностью

В ВИДУ того, что размер % отчисления для удовлетворения прожиточного минимума зависит в большой степени от успешности товарообменных действий кооперации, следует обратить сугубое внимание на работу рабкопов В случаях изменения эквивалента, по которому обмениваются предметы отчисления, размер % может пересматриваться.

в) В целях обеспечения предприятия местного значения, у которых натуроплата за счет отчислений невозможна или невыгодна, а также в целях пополнения возможных перерывов в снабжении других групп предприятий и учреждений, не принятых на оплату из центрального государственного фонда. — должны быть созданы местные фонды заработной платы за счет отчислений из местного производства. Эти члены должны поступать в распоряжение Губэкономсоветов и расходоваться по представлениям Губпрофсовета. Размер их по специальным сметам подлежит утверждению СТО.

Для трестированной промышленности запасные фонды из отчислений для покрытия перерывов государственного снабжения передаются правлением треста: размер их устанавливается СТО.

Коллективные формы оплаты труда.

(По докладу т. Гинзбурга).

Необходимость перехода к фондовому существованию предприятий, как следствие введения заработной платы всех видов государственного снабжения: стремление получить гарантию выполнения предприятиями производственных заданий и, наконец необходимость максимальной разгрузки предприятий от излишней рабочей силы—явились основными условиями, продиктовавшими коллективные формы оплаты труда.

Намеченные в виде опыта 4-м съездом эти формы получили частичное выражение в декретах СТО и СНК о коллективном снабжении рабочих и советских служащих и более полное развитие практики местных союзных и хозяйственных органов.

Коллективы формы оплаты выдвинули две проблемы:

1. определение фонда предприятия. 2. распределение фонда внутри предприятия.

Л. Исчисление фондов.

Уже в наказе ВЦСПС дано два способа исчисления фондов: по коллективному снабжению! в чистом виде согласно декрета СТО и по бюджетносельской системе.

Постановление СТО, исходя из крайнего недостатка государственных ресурсов и общей экономической депрессии ставят во главу угла сокращение штатов и на этом сокращении строит повышение оплаты.

Это содержание делает коллективное снабжение неодинаково приемлемым для всех производств. Весьма рациональное в загруженных предприятиях и в советских учреждениях являясь там острым стимулом к сокращению штатов и оздоровлению **работы** оно в чистом виде не дает улучшения для предприятий со строго нормированным штатом. Поэтому применение второй системы следует применить к категориям не нормированного труда и рассматривать ее как временную форму, как средство к нормировке штатов на основе материальной заинтересованности в сокращении самих работников.

труда и устанавливает фонд исходя из единицы выпуска изделий. Неустойчивый признак производственной программы здесь заменяется технической нормой предприятия, исчисленной в человеко-днях простейшего труда; такой человеко-день оплачивается прожиточным минимумом. Исчисляемый по максимальному выпуску или твердому заданию, фонд должен быть увеличен, примерно, на 10% для прочих расходов по оплате труда (командировочные, больные, поощрение и резерв).

Б. Распределение.

Распределение фондов при коллективной оплате должно производиться в соответствии с инструкцией ВЦСПС соответственно измененной (единая сетка в денежном выражении).

Бюджетно-сдельная система является* собственно способом расчета государства лишь с предприятием, распределение заработной платы здесь должно производиться" по общей системе, какая будет принята при проведении оплаты на основе прожиточной нормы (положение СНГ.). Опыт применения систем коллективной оплаты доказал неоспоримую жизненность и дал крупные результаты в деле повышения интенсивности труда и улучшения жизненного уровня и утверждает их как основные системы для нашей крупной промышленности.

Нормирование труда.

(По докладу т. Донича)

1. Полное обеспечение заработной платой всех потребностей работника, п его семьи может иметь место только при максимуме трудовых результатов.

1. Рациональное использование рабочей силы в производстве, дающее максимум производительности, тесно связано с установлением максимальных норм.

3. НОРМОЮ выработки следует считать максимальную технически возможную производительность хорошего рабочего при данном состоянии оборудования, современных качествах сырья и при выпуске изделий заранее обусловленного качества,

4. При установлении норм выработки необходимо учитывать следующие факторы: качество работы, время, количество работы, нормальный расход сырья и нормальный износ инструмента, расход трудовой энергии на единицу выработки.

Все эти факторы надо исследовать таким образом, чтобы найти способ повышения производительности до максимальных пределов

5. Научные методы нормирования (хронометраж, рекорды, качественный анализ) в настоящих условиях могут быть применяемы лишь при наличии технических сил. Там где последних нет следует рекомендовать упрощенные методы.

6. Ближайшей задачей нормирования является установление (§ 4) таких норм, которые Должны быть равны фактической довоенной производительности среднего рабочего в данном предприятии. Эти нормы определяются путем статистических Расчетов, основанных на довоенных записях.

7. Все нормы устанавливаются во производительности рабочего высшего разряда, потребного для данной работы.

8. В отношении урочных работ, нормою выработки считается полная норма

9) Нормы устанавливаются непосредственно в предприятии и утверждаются Правлением Союза. Местному межсоюзному объединению представляется право вводить обязательную регистрацию норм.

10. Установление штатов, не поддающихся точному нормированию может производиться научными методами, методом штатной зависимости или статистическими, базирующимися на данных довоенного времени. Косвенно к установлению нормальных штатов можно придти коллективными способами оплаты.

Методы установления прожиточного минимума.

(Тезисы тов. Резникова),

1. Прожиточный минимум является суммой минимальных жизненных благ, необходимых для существования взрослого рабочего и его семьи и соответствует норме оплаты неквалифицированного работника, при простом, легком физическом труде.

2. При практическом установлении прожиточного минимума для настоящей) времени следует ИСХОДИТЬ:

- а) из данных о рабочем бюджете довоенного времени:
- б) данных о фактическом потреблении рабочих в настоящее время:
- в) научно установленных физиологических норм потребления.

3) Прожиточный минимум, установленный, на основании этих данных, слагается из следующих статей расходов:

На	пищу.	38,5%
.. одежду и обувь		10 %
.. жилище, ос вещ. и отоплен.		12,25%
.. гигиену		2,5 %
.. культурные потребности		1,2
.. возбудители (табак и вр.)		2,5%
.. прочие расходы		3 %
содержание семьи		30 %
	И т о г о	100%

4. Пищевая часть прожиточного минимума, соответственно данным о физиологических нормах питания при простом, легком физическом труде, а также данным о фактическом потреблении рабочих в настоящее время, составляет 2700 нетто калорий в день или 18000 нетто-калорий в месяц и составляет из продуктов, дающих установленное наукой сочетание белков, жиров и углеводов,

5. Расходы на одежду, обувь, гигиену и жилище устанавливаются на основании бюджетных данных довоенного времени в определенном количестве продуктов или благ потребных на 1 месяц, или в их стоимости.

6. Остальная часть расходов, не могущих быть выраженными в продуктах или их стоимости, устанавливается согласно § 3 в %% отношении к стоимости всего прожиточного минимума.

7. Денежная стоимость прожиточного минимума данной местности определяется по ценам на вольном рынке, согласно официальным данным соответствующих органов государственной статистики.

8. Выраженная в денежных единицах, стоимость прожиточного минимума яв-

9. Пересмотр денежной стоимости прожиточного минимума или отдельных его частей (пищи, одежды) должен производиться в установленные сроки на основании данных, публикуемых органами государственной статистики. Причем, при пересмотре одной какой либо части прожиточного минимума (наприм., пищевой) стоимости остальных чистой остается неизменной, хотя бы вздорожание пересмотренной части изменило процентное соотношение частей между собой.

О прожиточном минимуме в тарифных поясах.

(По докладу тов. Резникова).

Принимая во внимание крайнюю ограниченность ресурсов государства и неизбежную, вследствие этого, постепенность перехода на новые формы оплаты труда, а равно во избежание срыва тарифной работы возможным невыполнением взятых на себя обязательств в области заработной платы - 2-я Всероссийская Тарифная Конференция считает необходимым проявить самую крайнюю осторожность в деле проведения новых форм гарантированной оплаты на основе прожиточного минимума.

Все мероприятия в этой области должны быть заранее обеспечены наличием реальных ресурсов, которые используются. в первую очередь, для предприятий Крупной промышленности.

В ОСНОВУ исчисления прожиточного минимума кладется пищевой расценок, который для среднего труда определяется в 2700 *калорий*.

ОПТ ВЦСПС поручается разработать на основе настоящих положений детальную инструкцию о методах исчисления и о порядке проведения прожиточного минимума.

Имеете с тем. Конференция, принимая во внимание, что новые формы заработной платы требуют радикального изменения действующего положения о тарифных поясах поручает (ЖЕ ВЦСПС пересмотреть существующие поясные деления. применительно к "Основным положениям по тарифному вопросу", от 16-IX-1921 г. Новое положение в поясах должно предусматривать, помимо дороговизны жизни в районе, еще и Хозяйственную важность его. значение его промышленности В общей Системе народного хозяйства. политические и бытовые условия.

Единый тариф

(По докладу тов. Юхвица).

2-я Всероссийская Тарифная Конференция, заслушав доклад тов. Юхвица о едином тарифе и признавая технически рациональным сужение тарифной сетки До 17 разрядов считает необходимым скорейшее (не позже ноября) окончание работ по единому тарифу и опубликование руководства по квалификации профессий.

В целях изживания наблюдающейся на местах пестроты локальных тарифов. Конференция считает необходимым связать опубликование единого тарифа с плановым переходом во Всероссийском масштабе к служенной. 17-ти разрядной сетке.

Конференция обращает внимание тарифных работников на то, что в условиях новой экономической политики коренным образом меняется роль в значении тарифной сетки и тарифного разряди, утрачивающих характер жестоко регламентированной "клеткой" служившие препятствием к развитию производительных сил страны.

Тарифная сетка в современных условиях должна явиться гибким регулятором

средней квалификации отдельных работников. В этих целях необходимо предоставить органам нормирования труда в предприятиях и учреждениях возможность индивидуализации в оценке степени квалификации отдельных работников с соблюдением лишь соотношений минимума к максимуму, установленных как для всей тарифной схемы, так и для отдельных профессий.

Во исполнение директивы, данной "Основными положениями по тарифному вопросу", утвержденными СЯК от 16-го сентября, об окончательном устранении существующей уравнительности г, области оплаты труда. 2-я Всероссийская Конференция признает необходимым раздвинуть соотношение между минимумом и максимумом до 1 :5 с установлением соотношений в рабочей сетке 1 : 3.

Поощрительные системы.

(По докладу тов. Донич).

1) Лучшим видом индивидуального поощрения при современных условиях является прямая неограниченная сдельщина.

2) Сдельная расценка определяется: при коллективных системах—делением тарифной ставки высшего разряда, нужного для данной работы, на технически-максимальную восьмичасовую норму выработки; б) при индивидуальной оплате труда таким же делением на норму некоторой ставки; коэффициент кратности зависит от важности производства.

3. Сдельная оплата должна быть обязательно введена на всех тех государственных работах, где имеются установленные нормы выработки,

1) Отличным средством для проверки норм и интенсификации труда является натуральная сдельщина, проводимая путем раскладки продпайка на норму выработки. 2-я Всероссийская Тарифная Конференция особенно рекомендует вводить натуральную сдельщину на всех рабочих, впервые переводимых на сдельную оплату.

5) Конференция считает целесообразным введение каких-бы то ни было дополнительных коэффициентов, увеличивающих или уменьшающих сдельную расценку (№1) "за скорость", "в премию" и проч.

6. На работах, наиболее жестоко нормированных во Всероссийском масштабе, может быть введена урочная оплата труда по соответствующему прожиточному минимуму, присвоенному довоенной норме выработки Урочного положения.

7) Отрядные работы, как не вполне точно нормированные, не могут быть сдаемы на основах урочной оплаты.

8) Лучшим видом оплаты отрядных работ является следующий: приблизительно определяется число дней, потребное для выполнения отряда и число нужных для этого рабочих, фонд заработной платы на данную работу определяется умножением числа дней на число рабочих и на некоторую кратную ставку; полученное число есть величина фонда. Фонд выдается при любой скорости выполнения данной работы, любому числу рабочих, выполняющих отряд.

9) Натуральное премирование за счет фондов Компрода подлежит отмене. Выдаваемое с большими запозданиями) в невысокой норме и в порядке почти уравнительном, оно не достигает своей цели.

10) Премирование в неиндустриальных союзах подлежит отмене: основываясь на учете косвенных и случайных факторов, оно выродилось в сплошное нарушение тарифа.

и для всех работников индустриальных предприятий может быть допущено участие в прибылях от производства (тантьема): при упущениях по службе, на него налагается взыскание; штрафные суммы образуют поощрительный фонд распределяемый в конце месяца между отличившимися работниками.

12. В предприятиях и учреждениях, обслуживающих первенствующую роль, а количественный учет затруднителен, (леч. сап. дело, работники просвещения и пр.). — следует перейти к системе вычетов. Работник получает твердую заработную плату.

13. Впредь до фактического введения бюджетно-ометной системы во всем объеме, индустриальные предприятия крупного государственного назначения переходят, по мере возможности, на бюджетно-сдельную оплату, в денежной ее части, как это проведено в отношении кожевников, печатников и швейников.

14. Денежный бюджет заработной платы предприятия в этом случае определяется следующим образом: 1) твердое задание приводится к основной учетной единице; 2) устанавливается нормальный штат, необходимый для выпуска основной единицы изделий; 3) нормированный таким образом, штат приводится, путем сложения коэффициентов квалификации к рабочему 1 разряда; 4) найденное число рабочих 1 разряда, потребное на единицу изделий, умножается на число учетных единиц в прозпрограмме (п. 1-й этого тезиса); 5) умножением некоторой кратной тарифной ставки рабочего 1-го разряда на число учетных единиц по всей прозпрограмме (и. 4-й) определяется бюджетный фонд денежной заработной платы предприятия, вносимый г. смету последнего.

15) Фонд расходуется пропорционально выпуску изделий предприятием, причем внутри последнего он распределяется по новому 17-ти разрядному тарифу.

Регулирование труда в частных предприятиях.

(По докладу тов. Резникова).

1. Сокращение размера государственной промышленности и сосредоточивание значительных кадров наемного труда в частновладельческих предприятиях при условии все большего увеличения их количества выдвигает перед российский профдвижением в качестве первоочередной задачи вопрос о регулировании условий труда и заработной платы в негосударственной промышленности.

2. Практически задача эта выражается в выработке таких форм и методов новой тарифной работы, которые, с одной стороны, были бы согласованы с общей линией союзов в тарифном вопросе, а с другой — соответствовали бы складывающейся экономической обстановке и не тормозя развития производительных сил, гарантировали бы в полной мере защиту интересов рабочих, занятых в частной промышленности.

3. Основной формой регулирования труда рабочих и арендных, концессионных, а равно и кооперативных (пользующихся наемным трудом) предприятиях должен, поэтому, явиться коллективный (тарифный) договор, заключаемый на определенные сроки между владельцами или администрацией предприятия и соответствующий органом союза.

4. Являясь и на практике российского движения уже достигнутой и практически уже применяющейся формой тарифной работы, коллективный договор, оставаясь в принципе тем же, чем он являлся в условиях капиталистического строя, не может однако строиться в настоящее время на тех же основаниях, на каких он строился в

6. Построению договоров должны быть учтены изменившиеся соотношения классовых сил. политические и экономические завоевания российского пролетариата, общие задачи, стоящие перед профсоюзами п. наконец, та роль, которая отведена союзным и межсоюзным организациям в деле регулирования условий труда и заработной платы в Советской России.

6. В тоже время необходимо иметь в виду, что характер, размеры и мощность начинающего находить себе применение в России капитала весьма различны. В то время, как арендные предприятия представляют собой возрождающийся слабый и распыленный туземный капитал, в концессионных предприятиях представлен наиболее могущественный организованный капитал западно-европейских и американских трестов (Вандерлин, Урост и др.),

7. Поскольку коллективный договор отражает в себе экономическое и политическое взаимоотношение классов, естественно, что договор с неорганизованным арендатором должен строиться на несколько иных основаниях, нежели с концессионером, опирающимся не только на мощь своего капитала, но и на силу империалистического буржуазного государства, при условии, что и самый факт предоставления концессий является известной уступкой мировому капиталу.

8. Однако, характер и размеры „уступок“, какие могут быть допущены при заключении договоров с концессионерами, не могут идти дальше того, что уже достигнуто рабочим движением Западной Европы и Америки. И качестве основного принципиального положения должно быть установлено, что условия договора с концессионером отнюдь не должны быть ниже договоров, заключаемых наиболее передовыми союзами иностранных государств.

В отношении же охраны труда и правовых норм (как отдельных рабочих, так п союзных организаций) условна договора должны быть значительно выше, нежели вто имеет место за границей. Все основное законодательство РСФСР о труде должно быть в равной мере обязательно для концессионных, как п для всех остальных предприятий.

•9. Конкретно из'ятия для концессий могут, таким образом, выразиться лишь в некотором расширении прав найма и увольнения рабочих (не более, однако, того что допускается в Западной Европе и в частном паритете органов проведение дора (конфликтных комиссий) без непосредственного вмешательства арбитража государственных органов, т. е. (опущений взаимоотношений между союзом и предпринимателем, являющихся в значительной мере аналогичным с тем. какие существуют в наиболее передовых капиталистических странах.

10. Что касается всех остальных частновладельческих предприятий, то коллективный договор должен явиться лишь формой регулирования труда на этих предприятиях. Регулирующая же роль союзов в области труда и заработной платы должна быть сохранена за союзами в полной мере.

11. Исходя из этого необходимо установить следующие положения:

а) Утверждение договоров, окончательное разрешение конфликтов и вообще вся юрисдикция в области регулирования труда в частных предприятиях должны принадлежать межсоюзным организациям.

б) За исключением местной расценочно-конфликтной комиссии на предприятии все конфликтные органы являются односторонними, т. е. **ЧИСТО СОЮЗНЫМИ**;

в) Наем и увольнение рабочих должны производиться через Учрабсилу с ведома и согласия завкома.

г) На рабочих частных предприятия должны полностью распространяться все законодательства о труде.

д) Заключение коллективного договора является для предпринимателя обязательным (это должно относиться также и к концессионным предприятиям).

12. В основу установления уровня заработной платы рабочих во всех без исключения частновладельческих предприятиях (концессионных, арендных и т. д.) должен быть положен принцип полного использования возможностей в интересах рабочих. Поэтому при определении уровня заработной платы, следует исходить из прожиточного минимума данной местности и соответствующего начисления на квалификацию труда. При этом, в целях единства тарифов, распределение по разрядам и соотношение между ними должно быть установлено на основе общероссийских тарифов.

В целях обеспечения одинакового уровня реальной заработной платы на все время действия договоров, ставки должны периодически пересматриваться соответственно движению цен на вольном рынке (скользящая скала!).

13. Кооперативный предприятия, применяющие наемный труд, должны быть приравнены к частновладельческим и труд рабочих и служащих в них должен регулироваться коллективным договором на тех же основаниях.

14. Коллективный договор, на тех же основаниях, какие установлены для арендных и кооперативных предприятий, может явиться формой регулирования труда рабочих, нанятых в тех государственных трестах, для которых установлены по соглашению между ВСНХ и ВЦСПС особые льготы и права (Северолес и т. п.)

15. Что касается мелкой кустарной промышленности, где в силу крайней распыленности предприятий и незначительности занятых в них наемных рабочих, заключение коллективных договоров требовало бы предварительной организации союзов мелких предпринимателей и торговцев, что не может явиться задачей профсоюза, - в этих предприятиях регулирование условий наемного труда должно производиться на основе специальных постановлений, разрабатываемых ОПТ соответствующих союзов и утвержденных ОНТ межсоюзных организаций применительно к нормам, установленным коллективными договорами для аналогичных работ в частных предприятиях.

16. Принимая во внимание распыленность и неорганизованность частных владельцев и невозможность заключения договора для целых районов или даже значительных групп предприятий, дело заключения договоров должно быть на первых порах децентрализовано с предоставлением прав заключения договоров уездным отделениям и утверждению Уездбюро профсоюзов во всех тех случаях, когда район действия договора охватывает незначительные предприятия с небольшим количеством рабочих.

17. Особенность методов работы по регулированию труда в организованной на капиталистических началах промышленности, наличием врожденной стороны требует создания специального компактного аппарата при ОНТ. на правильную постановку работы которого должно быть обращено исключительное внимание. Для этой работы должны быть привлечены наиболее ответственные работники, т. е. такие, у которых имеется опыт подобной работы в прошлом.

<18. Создающиеся на частных предприятиях условия эксплуатации требуют от союзов приложения максимальных усилий для установления прочной и постоянной связи с рабочей частью паритетных комиссий, контроля за их деятельностью и ре-

Обеспечение безработных.

(По докладу специальной комиссии).

В связи с новым курсом экономической политики, сокращением штатов предприятий и учреждений, переходом к ведению предприятий на началах безубыточности и хозяйственного расчета круг занятых в государственной промышленности рабочих и служащих значительно суживается. Перед профсоюзами встает наряду с рациональным перераспределением рабочей силы, задача по сохранению квалифицированной рабочей силы от распыления путем обеспечения, исходя из наличных государственных ресурсов.

Поэтому 2-я Всероссийская Тарифная Конференция постановляет:

1. Правом на государственное социальное обеспечение при безработице должны пользоваться при условии регистрации в Отделе Труда и отсутствии иных средств к существованию:

а) квалифицированные рабочие и служащие государственных предприятий, уволенные в связи с сокращением штатов или закрытия предприятия;

б) неквалифицированные рабочие и служащие, проработавшие в учреждениях и предприятиях не менее 2-х лет

в) все рабочие и служащие, прикрепленные к временно остановившимся предприятиям.

2. Безработные, оставившие работу самовольно, отказывающиеся от предлагаемой Отделом Труда работы, имеющие побочные заработки или доходы, ведущие сельское хозяйство, занимающиеся торговлей, владеющие приносящим доход имуществом, лишаются права на получение пособия.

8. Размер пособия безработным в зависимости от их квалификации должен быть установлен в размере от $\frac{1}{2}$ до минимального заработка данной местности, определяемого Губпрофсоветом.

1. Установление размера пособий для отдельных категорий безработных должно производиться особой комиссией при Губпрофсовете в составе представителей Собеа, отдела Труда, Финансов и Комиссии по рабочему снабжению.

О р г а н и з а ц и о н н ы й в о п р о с .

По докладу тов. Ш м и д т а.

1. В связи с переходом к новым формам оплаты труда в государственных предприятиях и учреждениях, необходимо пересмотреть структуру наших тарифн. органов, их взаимоотнош. и порядок участия хозяйственных органов в деле проведения тарифа.

2. Декретом СНЕ от 16 сентября сего года установлено, что выдача и представление рабочим и служащим всего, что входит в заработную плату должно производиться исключительно через заводоуправление. Это положение является исходным моментом при определении структуры тарифных аппаратов и в корне изменяет существующее положение.

3. Заводоуправление, являясь фактическим распорядителем фондов заработной платы, отвечает за правильность расходования их и за достижение соответствующего производственного результата.

ния рабочих и служащих и т. п. должны разрешаться в предприятиях и учреждениях органами управления, Под их ответственностью.

5. При этих условиях является нецелесообразным существование в предприятии двух органов нормирования труда и заработной платы: МРК и ТНБ.

6. МРК и ТНП должны быть функционально слиты в один орган, подчиненный заводууправлению предприятием. В ведение такого объединенного органа входят: а) прием и увольнение работников под наблюдением союза; б) определение тарифных разрядов, применительно к существующей сетке, и установление норм выработки, г) установление сдельных расценок индивидуальных премий за выдающиеся трудовые результаты, д) разработка смет на рабочую силу и на расходы по ее содержанию, е) прочие вопросы регулирования труда и оплаты.

Органом нормирования предприятия назначается по соглашению заведующего с союзом.

7. В пределах этих вопросов орган Нормирования Труда предприятий и учреждений решает их самостоятельно (без представления их в высшие союзные органы на утверждение).

8. На утверждение высших союзных органов нормирования представляется: а) системы оплаты и нормировки исчисления на оплаты рабочей силы, как денежных, так и в материальных единицах, в) отчеты о ходе работы предприятий и учреждений.

9. В свою очередь для органов нормирования труда в предприятиях и учреждениях по всем этим вопросам обязательны все действующие постановления соответствующих профессиональных и советских органов.

10. В виду того, что условия труда в частных и кооперативных предприятиях и учреждениях будут регулироваться коллективным договором, в них необходимо сохранить тарифно-нормировочные комиссии, организуемые на паритетных началах: представители ЕНК от рабочих назначаются завкомом. Все вопросы регулирования труда заработной платы решаются в этих комиссиях. Все вопросы, по которым стороны в ТНК не пришли к соглашению передаются в соответствующий союз. В случае несогласия предприятия с решением союза, вопрос передается в ОНТ Губирова, решение которого для обеих сторон обязательно.

11. В связи с этим положением необходимо более точно установить разграничение функций и компетенций союзных и межсоюзных органов нормирования труда и их права и обязанности по отношению к хозяйств, и государственным органам.

12. ОНТ союзов являются органами данного союза и проводят решения последнего

13. В задачи ОНТ ЦК союзов и их органов на местах входят: а) выработка коллективных договоров по нормированию и оплате труда, б) наблюдение за проведением и исполнением коллективных договоров; в) рассмотрение и расширение конфликтов на почве неисполнения одной из сторон коллективных договоров; г) разрешение конфликтов между работниками и управлением в государственных вредностях; д) проведение основных положений о регулировании труда и платы в данных условиях; е) участие в установлении и распределении фондов заработной платы в данной отрасли промышленности и на местах в объединяемых предприятиях; наблюдение за распределением и исполнением фондов заработной платы.

14. ОНТ Сло вносят на утверждение ОНТ межсоюзных объединений лишь:

а) системы оплат и систему распределения фонда: б) коллективные договоры, за-

или. государственными и общественными с другой; в) сметные исчисления как денежные так и натуральные на работы по предприятиям или хозяйствам в целом или в отдельности, в зависимости от порядка управления ими.

15. ОНТ ВЦСПС является верховным органом нормирования труда в Республике. ОНТ Губпрофсоветов—высшей тарифной инстанцией в пределах данной местности.

16. В задачи ОНТ ВЦСПС входит: а) установление общих начал тарифной политики. б) руководство и наблюдение за проведением тарифной политики ОНТ Губпрофсоветов ЦК союзов, в) установление правовых обязательств, г) установление Всероссийского государственного фонда заработной платы и его распределение, д) установление, совместно с высшими хозяйственными органами, порядка и условий включения предприятий на обще-государственное снабжение, е) разрешение всех конфликтов, возникающих как на почве проведения коллективных договоров, так и на основе утвержденных положений, ж) утверждение коллективных договоров, имеющих государственное значение (на концессионных предприятиях ИИ ВО Всероссийском масштабе).

17. И задачи ОНТ Губпрофсоветов входит: а) проведение в жизнь тарифной политики, исходящей от ОПТ ВЦСПС и государственных органов, б) общее наблюдение и руководство тарифной политикой г. пределах данного района, в) регулирование производственных заданий в отношении рабочей силы и фондов заработной платы, (денежной и натуральной) на единицу изделий, на основе представленных Губотделами данных, г) утверждение правовых обязательств между работниками и заводоуправлением, выработанных Губотделами на основе общеправовых норм. д) ание через Губэкономсовещание местных фондов заработной платы и их распределение.

18) В целях правильной согласованности тарифных мероприятий с общей экономической политикой необходимо установить обязательное согласование по всей союзной линии (по производственной в по межсоюзной), с экономическими органами (ВСНХ, Наркоминуть. Наркомирод, Наркомфива и Наркомтруда) всех вопросов, связанных с расходованием финансовых и материальных средств Республики и использованием рабочей силы.

19. Все постановления, проведенные в таком порядке имеют обязательную силу для всех государственных органов, для органов управления предприятием и учреждением и для всех хозяйственных органов.

Наказ профорганизациям о тарифной работе.

4-й Всероссийский Съезд Профессиональных Союзов лишь в самых общих чертах наметил дальнейшую линию в политике заработной платы. Установление новых путей, разработка новых систем оплаты должны были идти на основе учета всех условий экономической жизни и строиться на реальном опыте мест.

Эти задачи крайне... ложжились тяжелым продовольственным кризисом. И первый период работы прошел под знаком полной децентрализации при весьма с I руководством центра. Попытки дать устойчивую систему оплаты разбивались об отсутствие фондов. Места изыскивали пути разрешения большого вопроса на основе своих ресурсов, своих систем. В результате создалась крайняя пестрота в оплате труда не только в различных местностях Республики, но и внутри каждой губернии в разных производствах. Эта "местная" тарифная политика, естественно, не могла быть согласованной с реальными ресурсами Республики и не обещала устойчивости. В уклонениях этой местной практики часто сказывались давление стихии и отказ от какого бы то ни было регулирования

Ныне отложились на рациональные системы оплаты, проверенные на опыте. Пополнение государственных фондов, которое ожидается с реализацией урожая, дает возможность заменить неустойчивую практику мест этими системами.

На такой основе должно быть восстановлено твердое руководство центра всей тарифной работой Республики.

Настоящее письмо имеет в виду дать местным межсоюзным объединениям основные руководящие директивы, основанные на опыте и изыскании новых путей, которые наметились после 4-го Всероссийского Съезда Профессиональных Союзов в области тарифной работы.

РАЗДЕЛ 1-й

Отчисления из изделий собственного производства.

(Натурпремирование и натурплата),

А. Натурпремирование. Благодаря недостаточности натуральных ресурсов государства, а также благодаря невозможности для центра взять на себя всю работу по обмену изделии городского производства на предметы продовольствия, государства на путь предоставления рабочим некоторой части предметных собственного производства. Этот шаг ни в коем случае нельзя толковать, как разрешение вопроса заработной платы авархо-сиддиказистским путем. Рабочие завода оную не становятся собственниками тех изделий, которые они вырабатывают, но государство заменяя часть их заработной платы частью этих изделий, тем самым стремится наиболее быстро и ближе к местам улучшить материальное положение индустриальных рабочих. Основной смысл процентных отчислений заключается в их поощрительном, **премиальном** значении. Поэтому отчисления не следует понимать, как усиление основного довольствия; их нужно распределять именно в порядке натурпремий, лучше всего сообразуясь с теми коэффициентами, которые установлены для денежного премирования, Подробный материал, касающийся процентных отчисления, по---ний о них в отдельных производствах, а равно и практические инструкции содержатся в недавно изданной брошюре ОНТ ВЦСПС: "Законодательство о новых формах заработной платы

В связи с общими условиями, Комиссия СТО по отчислениям расширительно толковала возможность этих отчислений, и последние сейчас охватывают весьма значительный круг производств.. Постановлением СНК отчисления продлены на неопределенный срок.

Следует отметить, что и при проведении отчислений места дали весьма значительные отклонения от норм центра. В результате усиленный выпуск товаров преимущественно на местный рынок привел к надению цен на фабрично-заводские изделия. Кроме того, отчисления на местах не соответствовали роли отдельных отраслей производства в общей системе народного хозяйства Республики.

Б. Натурплата. На-ряду с натурнремированием, на основе этих отчислений в настоящее время оформилась система натурплаты, которую мы рекомендуем вниманию профессиональных организаций на местах. Некоторое количество предметов производства, достаточное для приобретения путем товарообмена такую количества продовольствия, которое потребно для реального обеспечения рабочих данного производства, определяется в процентном отношении к максимальному, технически возможному в настоящий момент заданию предприятия. Само собою разумеется, что это твердое задание выше теперешних производственных программ. Это количество предметов производства является фондом заработной платы, выдаваемым рабочим при условия выполнения ими твердого задания. Помимо такого фонда предприятию не отпускаются на продовольствие, ни деньги, вся заработная плата выдается из фонда. В случае, если твердое задание будет выполнено в меньшем проценте, в ответственно меньшей части выдается и фонд. Фонд не уменьшается при уменьшении рабочих против того нормального штата, который необходим для выполнения твердого задания. Если материалы имеющиеся в распоряжении Губпрофсоветов, свидетельствуют, что данное, предприятие имеет действительно максимальное задание, если штат такого предприятия уже фактически пронормирован, хотя, еще. может быть, не сокращен, нам предоставляется прямое право, прислав нам соответствующее материалы, распространить процентные отчисления и на это предприятия.

Система натурплаты за счет процентных отчислений должна преимущественно применяться к предприятиям местного значения.

РАЗДЕЛ 2-й.

Обмен.

В результате анархического, распыленного обмена, практикующегося до сих пор на местах, порой даже с согласия местных межсоюзных организаций, рынки в обеспеченных продовольствием губерниях оказались переполненными продуктами горедского производства; обнаружилось резвое падение цен на эги последние.

В настоящий момент с таким положением дел необходимо решительно бороться. Мерами противодействия этому стихийному падений цен на фабрично-заводские изделия должны ЯВИТЬСЯ: ВО первых немедленное Я самое жестокое кооперирование обмена, т е воспрещение отдельных поездок за продовольствием и воспрещение всякого неорганизованного обмена, во-вторых, отказ от системы выдач рабочим предметов производства на руки выше пределов личного потребления, а сосредоточение всех отчислений в руках местных кооперативов, которые только один и могут организованным порядком через свой руководящий центр совершить выгодный товаро-

РАЗДЕЛ 3-й.

Коллективное снабжение рабочих.

ОНТ ВЦСПС настоятельно рекомендует вниманию товарищей на местах систему коллективного снабжения рабочих. Сущность ее состоит в том, что за предприятием закрепляется из государственных ресурсов определенный денежный и натуральный фонд заработной платы, исчисляемый по наличному составу рабочих. Эти фонды выдаются предприятию в том проценте, в каком выполнена производственная программа, причем выдача производится за счет государственных ресурсов и не уменьшается при сокращении штата рабочих. Как правило, паши предприятия могут сокращать наличный штат своих работников не только без всякого ущерба для дела, но и с прямой пользой. Где есть возможность реально обеспечить несколько предприятий натурой и денежными знаками на 2—3 месяца, там следует стремиться ввести систему коллективного снабжения рабочих. Само собою разумеется; что крайняя ограниченность ресурсов Республики вынуждает расходовать фонды государства исключительно на предприятия общественной важности, которые должны быть сохранены национализированными в руках государства. При этом следует соблюдать величайшую осторожность, тщательно соразмеряя коллективизацию оплаты и предполагаемое ею твердое бронирование продуктов и дензнаков в 100%-ном размере с сочным учетом реальных, уже действительности имеющихся ресурсов.

Хотя основное постановление СТО от 7-го июня, и возлагает утверждение списка предприятий, подлежащих коллективному снабжению на ОНТ ВЦСПС и СТО однако, вы можете под своей личной ответственностью проводить систему с последующим утверждением списка центром.

Основной идеей коллективного снабжения является стремление заинтересовать рабочих в выработке и разгрузить предприятия и учреждения от тяжелого балласта, ненужного для работы, и на этом сокращении числа работающих построить улучшение условий труда для остающихся. Фонд предприятий определяется по несколько произвольному признаку--количеству рабочих на мартмесяц. Это содержание делает коллективное снабжение неодинаково приемлемым для всех производств. Весьма рациональное в загруженных предприятиях и в советских учреждениях, являясь там острым стимулом к сокращению штатов в оздоровлению работы, оно в чистом виде не дает улучшения для предприятий со строго нормированным штатом.

Эти черты выяснились уже с первых шагов практического подхода к применению коллективного снабжения. Особенно уточнены они происходившим в первые дни¹¹ августа совещанием заводов, переведенных на коллективное снабжение.

Для предприятий, которые в марте работали с твердым штатом, без лишних людей, пропадает возможность увеличения оплаты за счет сокращения состава.

Для советских учреждений коллективное снабжение является наиболее действенным способом сокращения штатов. Поэтому коллективную оплату служащих по июльскому декрету СНК надлежит применять в денежной ее части даже в тех случаях,

когда обеспечить учреждения продовольствием в полной мере не представляется

ВОЗМОЖНЫМ.

РАЗДЕЛ 4-й.

Бюджетно-сдельная (коллективная) оплата.

Необходимым коррективом к коллективному снабжению рабочих является система

Сущность системы заключается в том, что заработная плата выдается предприятию с единицы выпущенных им изделий.

Бюджет предприятий в части заработной платы определяется следующим образом. На основе твердых довоенных норм выработки и довоенного штата (с необходимыми техническими коррективами), приведенного в рабочему 1-го разряда по 17 разрядной сетке, устанавливается число человеко-дней, потребное на единицу изделий. Число этих человеко-дней умножается на число изделий в гальному твердому заданию или производственной программе, приведенных к основной учетной единице. Каждому человеко-дню должна соответствовать норма довольствия, начисленная по среднему рабочему бюджету данной местности. Умножением этой нормы на общее число человеко-дней по программе или твердому заданию определяется смета, заработной платы предприятия. Денежная часть заработной платы исчисляется тем же путем, причём человеко-дню соответствует 15 кратная твердая ставка 1-го разряда по существующему в настоящее время тарифу.

Эта система побуждает предприятие интенсифицировать свой труд до возможных пределов

Возможна и частичная бюджетно-сдельная оплата, в виде денежной коллективной сдельщины. При ней денежная часть заработка определяется тем же путем, по пайки и мши- натуральное довольствие сохраняются за рабочими на прежних основаниях.

Во всероссийском масштабе нами до сих пор утверждены три положения, построенные на бюджетно-сдельной денежной системе: для кожевников, для швейников и для печатников. Равным образом, памп утверждены положения, целиком по м па лой системе, и ыя некото] >льных предприятий. Мы рекомендуем их вашему вниманию, как желательные образцы этой формы оплаты труда.

Следует отметить, что и здесь наличие реальных ресурсов в нашем распоряжении предопределяет успешность применения бюджетно-сдельной системы, ибо она конечно, также требует создания реальных фондов для своего осуществления.

Отмечаем также, что мы заранее считаем системы коллективного снабжения и бюджетно-сдельной оплаты основными и единственными, наиболее быстро ведущими к цели. Им необходимо обеспечить успех всеми возможными средствами. Оценка работы тарифных органов на мостах и их рун [ей будет производиться нами, главным образом, по результатам применения бюджетно-сдельной системы оплаты труда и системы коллективного снабжения.

РАЗДЕЛ 5-й.

Н о в ы й т а р и ф .

В настоящее время положено начало упрощению тарифа. В инструкциях о коллективном снабжении рабочих в о коллективной оплате труда служащих в советских учреждениях вы найдете новую сетку, заменяющую *совою* 35-разрядную скалу и отвечающую настоятельной необходимости в более резком размежевании соседних квалификаций по их оплате. 17-разрядная сетка охватывает всех без исключения рабочих и служащих предприятия и учреждения. В первых 9-ти разрядах размещаются все рабочие, как квалифицированного, так и неквалифицированного труда, и низший конторский персонал. С 9-го по 17-й размещаются высший конторский средний и высший технический и весь административный персонал. Следует строго

нистративного персонала, указанное в новой тарифной сетке. Больше против 17 разрядов сжатие сетки может вызвать деквалификацию обученных рабочих, так как оно лишит их материального стимула к повышению своей квалификации, раздвижение же ее мы сейчас считаем нецелесообразным.

РАЗДЕЛ 6-й,

Нормирование и поощрительная система.

Наиболее простым и лучшим методом поощрения является пряная сдельная оплата. Введение неограниченной сдельщины никоим образом нельзя понимать, как предоставление местам возможности выйти из всяческих рамок кредитов и неограниченно повышать расценки. Введение неограниченной сдельщины преследует цель увеличения производительности труда ножных пределов. Исчисление сдельных расценок должно обязательно производиться по Общему Положению о сдельных работах.

Мы обращаем ваше внимание на необходимость самого серьезного подхода практическому нормированию труда. Оставляя за собою лишь общее руководство в области и исключительное право издания общих постановлений, касающихся нормирования труда в пределах всей Республики, ОНТ ВЦСПС предлагает перенести всю нормировочную работу непосредственно в предприятия и наблюдать за установлением действительно максимальных, технически возможных норм. В переживаемой нами обстановке норму следует рассматривать не как счетную единицу, а как возможный предел производительности рабочего при современных качествах сырья и современном состоянии оборудования предприятий.

Мы рекомендуем вам применять метод натуральной сдельщины, указанный в Общем Положении о сдельных работах. У всех рабочих предприятия, работающих сдельно, отбираются продовольственные карточки, предприятие получает по ним продукты целиком на весь состав рабочих, внутри же предприятия создавшийся таким образом натурфонд распределяется в зависимости от выработки. Так-как фонд этот ни в коем случае не будет пополнен местными органами Компрода, заводоуправление и расценком неменуемо должны будут установить именно максимальные нормы, уже как в противном случае, при мягких нормах, постоянная переработка последних повлечет за собой нехватку фонда и осложнения для заводоуправления.

Те нормы, которые вы считаете действительно технически максимальными, которые уже проверены на практике и которые не могут быть переработаны средним рабочим,- только такие нормы следует проводить под "урочные нормы", оплачиваемые по специальному Положению об урочных работах.

РАЗДЕЛ 7-й.

Материальное снабжение и местные фонды.

В области материального снабжения тарифная политика ВЦСПС и местных межсоюзных тарифных органов сводится к необходимости включения всех видов материального довольствия в рамки заработной платы. Прозодежда, обувь, прозпредметы, а равно мануфактура и все иные единовременно раздаваемые продукты и предметы широкого потребления должны учитываться, как составная часть заработка рабочего, с соответствующим выводами отсюда. Спецодежда и приспособления

При этой следует решительно порвать с системой уравнительности, ибо последняя, в настоящих условиях, является бессмысленной растратой ресурсов государства. „За высокую производительность—достаточная заработная плат, как натуральная, так и денежная — вот очередная директива в данном вопросе”.

Общий уклон тарифной политики обязывает места принять все меры к созданию территориальных фондов заработной платы.

В этих целях могут быть с разрешения центра установлены дополнительные отчисления от местной выработки, выделены особые цеха, утилизированы остатки и брак, даны добавочные сверх программы заказы. Создание территориальных фондов имеет особое значение в голодающих местностях. -

РАЗДЕЛ 8-й.

Тарифная политика в негосударственных предприятиях.

Всеизложенное выше относится к нашей линии поведения по отношению к ГОСУДАРСТВЕННЫМ предприятиям. Что же касается концессионных и частно-владельческих предприятий, то там вы должны, товарищи, встать на путь решительного согласования заработной платы с действительными, потребностями работника.

Условия труда к этим предприятиям должны определяться коллективным договором, который заключается местным отделением союза и утверждается межсоюзным объединением.

Более подробно мы осветим этот вопрос в специальном директивном письме, которое последует в ближайшее время.

РАЗДЕЛ 9-й.

З а к л ю ч е н и е .

В виду крайней ограниченности государственных ресурсов, профорганизации по отношению к национализированной промышленности вынуждены направить главное свое внимание на индустриальные предприятия крупнейшего государственного значения. Во вторую очередь следует оперировать с предприятиями местного значения. Наконец, в последнюю очередь, реально обеспечиваются все отрасли труда, которые еще не нормированы и недостаточно исследованы вообще. Однако, тарифная работа в общем и целом не должна замирать ни в одной из этих групп.

ОНТ ВЦСПС предлагает вам, товарищи, внимательно изучить настоящее письмо, принять его к руководству и поделиться с нами теми вопросами, сомнениями и выводами, которые у вас запрашиваются.

Мы обращаем ваше внимание на необходимость внимательного отношения в вопросах информации, ибо только на основании учета местного опыта ВЦСПС и жел давать общие директивы и действительно руководить вашей тарифной работой. В целях координирования всей тарифной работы, как в центре так и на местах, а также к целям устранения тех противоречий, той пестроты и разнобоя, которые сейчас, к сожалению, столь часто наблюдаются, необходимо самое тщатель-

Мы не сомневаемся, что по истечении самого короткого времени от вас последуют первые отчеты о результатах применения новой тарифной политики и о тех мероприятиях, которые вы намерены были бы предложить на наше рассмотрение для проведения на всероссийском масштабе. Вместе с тем мы выражаем самую твердую уверенность, что все предписания наши вы будете выполнять без всяких отступлений.

С товарищеским приветом;

Секретарь ВЦСДС **Дагадов**

Зам. Заведующего ОНТ ВЦСПС **Гинзбург**.

Секретарь Отдела **Гарцман**

Протокол № 20

Заседания Полномочной Комиссии СТО. от 23/III—21 г.

Присутствовали: Председатель т. Смилга, члены Комиссии: Рамзин, Радченко, Легких, Сапунов. Гольцман. Назиюв, Онкав, т. Марков.
Приглашенные на заседание: т.т. Лядов, Винтер.
Управдел т. Виноградский.

Доклад т. Гольцмана по тарифному вопросу.

I. Установить количество взрослых едоков в современной рабочей семье Грозн.. нефтепромышленности в два человека.

II. Установить нижеследующие общие основания системы заработной платы для нефтепромышленных рабочих Грознен. района.

1) Все виды вознаграждения: пищевой (плановый паек столовые), вещевого (проз и спец одежда, нефтепродукты), денежные и все услуги предоставляемые предприятием работникам, объединяются в форме единой оплаты.

Примечание: 1. Предметы и Инструменты, а также спецодежда, выдаваемые Управлением предприятия или промысла в качестве инвентаря и подлежащие возвращению, в систему заработной платы не входят.

2. ЦПУ предоставляется право освобождать от квартирной платы лиц, живущих в казармах.

2) Все работники нефтепромышленности делятся на 12 основных групп при чем для каждой группы устанавливается средняя плата. Средняя заработанная плата для работника 1-й группы устанавливается в 739.000 руб.

3) Плата выдается: а) пищевыми предметами с объявлением цены рыночной стоимости их; б) вещами тоже с объявлением их стоимости; в) Деньгами; г) услугами всякого рода.

4) Рыночная стоимость продуктов устанавливается на основании существующего в данное время соотношения цен основных продуктов, поступающих для снабжения рабочих к довоенным ценам.

5) Состояние между минимальной и максимальной заработной платой устанавливается как 1 : 5; все остальные работники разбиваются соответственно 12 групп.

6) Размер пищевой части для всех работников примерно одинаковый. Вещевая часть может быть различной, но максимальные выдачи не должны превышать минимальную более чем на 100%

7) Все выдаваемые пищевые и вещевые предметы засчитываются работнику в заработную плату по фиксированным ценам.

Примечание: С изменением размера заработной платы могут быть изменены и цены на продукты.

8) Продукты могут быть заменены друг другом при условии сохранения отношения фиксированной стоимости к довоенной.

9) В случае невыдачи каких либо продуктов, выдается работникам их **фиксированная** стоимость.

10) Весь фонд заработной платы делится на основной и поощрительный В отношении 2:1. Поощрительный фонд •расходуется для оплаты выработки сверх норм

11) Для поденных работников, по отношению к которым не представляется возможным применить премиальную систему, поощрительная часть заработка распределяется по усмотрению администрации.

Для конторского персонала ПНУ и промысловых контор вводится коллективное снабжение и сокращение штата. Административно-Технический персонал оплачивается тантьемой с попутной добычи и переработки нефти, при чем учитывается различие в способах добычи и переработки.

12) На основании сего постановления поручается ЦНУ совместно с Грозненским Райкомом Горнорабочих разработать детальные правила об оплате труда в нефтепромышленности.

13) Настоящее постановление вводится в жизнь с момента обезличения нефтепромышленности предметами соответственно постановлению Комиссии СТО.

III. Поручить т. Гольцману составить инструкцию ко применению общих оснований системы заработной платы нефтепромышленных рабочих Грозного.

IV. Ввести в виде опыта до 1-го Января 1922 г. следующие мероприятия в организацию тарифного аппарата:

а) в составе Гр. ЦНУ образуется единый Тарифный аппарат Техничко-Норм. Бюро.

б) Завед. ТИП ЦНУ назначается Начальником ЦНУ по соглашению с Райкомом Горнорабочих.

в) ТНБ ЦНУ устанавливает в каких предприятиях должны быть организованы тарифные аппараты и учреждает их своим распоряжением.

г) ТНБ ЦНУ подчиняется всем распоряжениям Союза Горнорабочих в области тарифной политики, при чем Союзу предоставляется право отмены распоряжений ТНБ, противоречащих Декретам Советской власти и постановления ВЦСПС с предварительным об этом уведомлением ЦНУ.

т. Сапуновым сносится особое мнение:

"Расценочный орган должен быть органом Союза с участием представителя ЦНУ".

Общее положение оплаты труда работников Грозненской Нефтепромышленности.

1. Все виды выданы работникам как деньгами, натурой и всякими услугами составляют заработную плату. Размер заработной платы устанавливается в зависимости от квалификации работников, их способности, производительности и др. признаков, характеризующих их полезность в общей работе.

. Квалификация работников разбивается на 12 групп, согласно прилагаемой схемы. Для каждой группы установлен размер заработка в деньгах в пределах своей квалификации в зависимости от особенностей работников и их полезности.

Точный размер заработной платы работников устанавливается управлением предприятия через соответствующего Заведывающего Техничко-Нормировочного Бюро

3. В зависимости от установленного на данное время размера прожиточного минимума заработной платы по группам устанавливается в следующем размере:

Грх'ппы.	В месяц.				Поденно.	
	От	-180 т.	до 520 т.	т.	20 т.	До 21 т.
1-я						
2-я		530	„ „	580	„ „	21 „
3-я		600	680	„ „	28 „
1-я		Тон	.. „	780	„ „	32 „
5-я		800	.. „	900	„ „	38 „
6-11		930	.. „	1000	„ „	
7-я		1050	.. „	1130	„ „	
8-я		1150	.. „	1300	„ „	
9-я		1450	.. „	1500	.. „	
10-я		1550	1 700	„ „	
11-я		1750	.. „	2350	.. „	
12-я		2350	-2700	„ „	

4. Кроме установленной персонально заработной платы за выработку установленных норм уплачивается премии, размер которой зависит от интенсивности и успешности производства работ отдельными работниками или целым коллективом, как поощрение за перевыработку норм или заданий.

- 1) Для сельщиков от их сдельной выработки, при перевыработке уста» поименных довоенных норм.
- 2) Для поденщиков особое премиальное начисление, на основании выработанной инструкции, производимое Управлением предприятия через Завед. Т. Н. В.
- 3) Для прочих работников контор и Управлений, на основании особых положений коллективной оплаты или таньемы.

5. В общую вышеуказанную сумму заработной платы включается обязательная выдача по фиксированным рыночным, ценам работникам и членам их семьи натуральное снабжение. **СОСТАЮЩЕ** из:

- 1) Продовольственного пайка.
- 2) Вещевого пайка (мануфактура, обувь и др.)
- 3) Квартиры -И Нефтепродуктов б) Услуг всякого рода (отопление, освещение и др.)

Примечание: работники, живущие в казармах от квартирной платы освобождаются.

6. Из причитающейся к выплате суммы заработка работника удерживается стоимость пайка и предметов натурального снабжения, произведенных в течении месяца. Удержанию подлежит стоимость выданного как самому работнику, так и членам его семьи.

7. Паск и другие предметы обязательного снабжении работников по установленным спискам расценивается по основным предметам по каждому в отдельности по фиксированным рыночным пенам, прочие предметы (не основные) но устанавливаемому коэффициенту отношения современных рыночных цен к ценам довоенного времени.

8. При неполучении работником того или другого причитающегося ему предмета натурального снабжения стоимость его не утверждается, выплачивается причи-

9. Выдача предметов и продуктом натурального снабжения производится в те Яени месяца от 20-го до 20-го числа каждого месяца.

Денежный заработок выплачивается в первую подомну м-ца авансом 10% группового заработка. По истечении месяца производится окончательный расчет.

Примечание: 1. За ДНИ отсутствия на работе, прогула или самовольных отлучек и др. ни пайка, ни денежных выдач не причитается, исключение составляют дни болезни, удостоверенные установленным порядком, явка на суд по вызову, отлучки для исполнения общественных обязанностей, законные отпуска.

2. В случае превышения стоимости выданного за м-ц пайка и др. выдач натурой против причитающегося заработка за истекший месяц, рабочий обязуется покрыть его стоимость заработком в следующем месяце.

3. Выдачи натурой, составляющие большую стоимость покрываются заработком в два или несколько месяцев по устанавливаемой при каждой выдаче разсрочке погашения стоимости.

10. Спецодежда, фартуки, рукавицы, предохранительные очки и др. предметы выдаваемые работнику для производства специальных работ составляют инвентарь предприятия и подлежат обратной сдаче по миновании в них надобности или негодности, в случаях утери каких либо предметов производится удержание из заработка работника их стоимости по фиксированным ценам

11. При увольнении со службы работником должна быть погашена полностью вся сумма стоимости выданных ему предметов натурального снабжения, в противном случае перебранная сумма взыскивается судом.

12. Претензии работников к Управлению предприятием по вопросам оплаты заработка, в случае их неудовлетворения передаются в конфликтную Комиссию сформированную при Союзном органе из представителей союза. РКП и ЦНУ. Постановление Комиссии через Завед. ТНБ ЦНУ передается в Управление Предприятием и обязательно для последнего.

13. В случае неведения работника к своим обязанностям или нанесения предприятию материального ущерба, работник увольняется от службы, о чем уведомляется Союзный Орган. На Союзный орган возлагается обязательство собственным увещанием или через суд затребовать возмещение работником причиненного материального ущерба предприятию.

Организация Техничко-Нормировочного бюро при ЦНУ.

На основании постановления Полномочной комиссии СТО. прот. № -20 от 23-VIII— 21 года, в Управлениях предприятиями Грозненской нефтепромышленности организуется единый тарифный аппарат Техничко-Нормировочное Бюро.

Наведывающий ТНБ ЦНУ назначается Начальником ЦПУ по соглашению с Райкомом Гооноробочих.

ТНБ ЦНУ устанавливает в каких предприятиях должны быть организованы тарифные аппараты и учреждает их своими распоряжениями о санкции

ТНБ ДНУ подчиняется всем распоряжениям Союза Горнорабочих в области тарифной политики, при чем Союзу предоставляется право отмены распоряжений ТНБ, противоречащих декретам Советской власти и постановлениям ВЦСПС с предварительным об этом уведомлением ЦНУ.

В развитие вышеуказанных постановлений СТО устанавливаются на будущее время следующие органы для производства оплаты труда:

1) В отделах ЦНУ, объединяющих работу отдельных предприятий, Управляющим Отделом совместно с Заведывающим ТНБ ЦНУ назначается кандидат на должность Заведывающего Техничко-Нормировочного Бюро Отдела

Кандидаты утверждаются Начальником ЦНУ совместно с Райкомом С. Г.

Примечание: в Отделах непроизводственных, имеющих однообразный характер производимых работ, не организованных в административном отношении в самостоятельные единицы, орган ТНБ может быть общий для нескольких Отделов.

2) Управлением предприятий совместно с Заведывающими ТНБ Отдела и по соглашению с Промкомом или Завкомом назначаются кандидаты на должность заведывающего ТНБ предприятия из состава Технического персонала Управления, производящего сдачу работ исполнителем и приемкою ее по исполнению.

Кандидаты утверждаются Заведывающим ТНБ ЦНУ.

Примечание: 1. В случае несогласия Промкома или Завкома, вопрос передается на разрешение Н-ка ЦНУ совместно с Райкомом С. Г.

• В предприятиях небольших, где Управляющий или Заведывающий предприятий и его заместитель или помощник составляет весь технический персонал Управления, обязанности Завед. ТНБ предприятия возлагаются на одного из них же.

3. Все составляющие элементы оплаты труда: квалификация работников, технические нормы работ, отдельные расценки и др. устанавливаются, проводятся в жизнь и контролируются в исполнении вышеуказанными органами ТНБ, в пределах предоставленных прав и полномочий устанавливаемых для каждого Заведывающего ТНБ при ЦНУ.

4. Заведывающий ТНБ предприятия с согласия Управления вправе распределить работы, расценки и сдачи работ между отдельными производителями работ (мастерами) при чем ответственность за правильность расценки лежит на Заведывающем ТНБ.

Счетоводы и конторский персонал в предприятиях и Отделах, работающие по составлению платежных ведомостей и исполняющие другую работу, связанную с оплатой труда подведомственны соответствующему Заведывающему ТНБ.

5. Органы ТНБ входят в технический аппарат Управления производством и подчинены Управлению на общих основаниях (служебной дисциплины).

6. В предприятиях и Отделах для исполнения работ по ТНБ назначаются работники из имеющегося при Управлении штата без оплаты по

И Н С Т Р У К Ц И Я

Заведывающим Техничко-Нормировочным Бюро.

Т. Н. Б. являясь единственным тарифным органом в предприятиях, Отделах и Ц. Н. У. на основании приказа об его организации от 24 Сентября с. г. представляет собою полномочный и ответственный орган по всем вопросам, связанным с денежными выплатами и пайковыми выдачами, причитающ. в качестве зароботн. платы.

Для исполнения возлагаемых заданий Заведывающие Т. Н. Б. должны быть в курсе всех деталей технических условия производства работ, обладать практическим опытом и способностью объективно оценива. особенности работников, выражающиеся в конечном итоге работы, качестве и производительности работ.

Наведывающие Т. П. В. являются непосредственными Помощниками Управляющих по вопросам оплаты труда и его нормирования и как таковым подведомствен весь вспомогательный штат предприятий и учреждений по сдаче и приему работ, при посредстве которых производятся работы, за полной ответственностью заведывающих Т. П. Г..

В предприятиях на заведывающих Т. Н. В. возлагается:

а) Определение степени квалификации работников на основании ознакомления с их способностями в работе или на основании специальных испытаний.

б) Установление норм производительности работников, расценок для сельщиков, на основании имеющихся справочников или за отсутствием в них данных, применительных расценок на основании опыта в нормальное время работ (довоенное время) те.. сдача работ исполнителям.

в) Определение поощрительного вознаграждения работникам, работающим на поденных основаниях, (в случае невозможности сдельного производства работ! при проявлении ими старания и производительности.

г) Утверждение и распределение коллективного снабжения работникам конторы. авление расчета с подбором цифровых данных для определения тантьемы административно-техническому персоналу предприятия,

Расчет тантьемы утверждается Заведывающим Т. Н. В. Отдела.

д) Проверка по окончании работ соответствия исполненного с условиями сдачи работ по качеству и количеству, т. е. приемка работ.

е) Регистрация произведенных работ, в том числе особо, работ не заключающихся в нормировочных справочниках, с целью их пополнения. Для чего обязательна ежемесячная отчетность о своей деятельности перед Заведывающим Т. Н. В. Отдела.

ж) Определение нормальных штатов рабочих и служащих предприятия согласно отдельным пропзводственным заданиям. Утверждение штатов производится Заведывающим Т. Н. В. Отдела.

з) Проверка и посвидетельствование своею подписью всех платежных списков и отдельных платежных документов за работу.

В видах достижения однообразия в оплате работ между отдельными предприя----- и учреждениями, а также да беспрепятствеиного производства работ текущего характера и разного рода подготовительных работ, отдельные Наведывающие ТНБ предприятий непосредственно утверждают расценки и нормы работ, на производство которых последовало распоряжение Управляющего в следующих случаях:

а) Все работы о размере расценки которых имеются данные в утвержденных

б) Все новые работы текущего и случайного характера, а также подготовительные для больших работ в пределах их объема от 100 до 150 человеко-дней, по станкам оплаты, установленным для соответствующей квалификации работников. Утверждение расценок работ большого объема производится Заведывающпм Т. Н. Б. Отдела.

П р и м е ч а в и е: Дли отдельных предприятий Заведывающий ТНБ Отдела вправе понизить и установить максимальный объем работ для самостоятельной расценки Зав. Т. Н. В. Предприятий с санкции Зав. Т. Н. Б. Ц, Н. У.

И Отделах на Заведывающих Т. Н. В. возлагается:

а) Нормирование и утверждение всех расценок работ, производимых предприятиями объединенными Отделом.

б) Разработка систем поощрительной оплаты труда применительно к условиям работы предприятия. Составление и пополнение справочников нормирующих труд.

П р и м е ч а и н е: Утверждение системы оплаты и массовых расценок производится Зав. ТИП Ц. Н. У.

в) Руководство работами Зав. Т. Н. Б. предприятий, утверждение и разрешение вопросов не вошедших в полномочие Зав. Т. ЕЕ В. предприятий.

г) Наблюдение за правильностью выполнения в предприятиях и учреждениях выработанных Т. Н. П. норм и положений.

д) Разработка способов целесообразного использования рабочей силы в вред-приятных в связи с техническими условиями производства работ.

е) Исполнение обязан нос гей вышеперечисленных для Зав. Т.Н.Б. предприятий по отношению к служащим Отдела.

ж) Систематизация материалов о производительности и заработной план- в выводом заключений, которые ежемесячно представляются в Т.Н.Б. ЦНУ.

з) Проверка и свидетелътвовање своєю подписью всех платежных списков и и,пых платежных документов за работу, исходящую с мест работ подведомствен- ных Отделу.

В Ц.Н.У. На заведывающего Т.Н.Б. возлагается:

а) Разработка н проведение размера и систем оплаты но директивам Управле- ния ЦНУ и Союзных органов.

б) Руководство и координация работ Зав. ТНБ. Отделов, утверждение и паз- рещение всех вопросов, возникающих в процессе работы принципиального значения.

в) Наблюдение за правильностью проведения в жизнь директив управления Ц.Н..У. и Союзных органов на местах работ и в отделах.

г) Систематизация результатов работ отдельных предприятий Отделов и Ц.Н.У- в целом в связи с заработной платой, посредством Статистического отделения для каковой цели собираются статистические материалы с мест согласно особой инструкции.

д) Проверка и свидетелъствовавие всех платежных списков и платежных доку- метоп за работу, поступающих в Центральную кассу ЦНУ. посредством Счетно- Проверочного отделения.

Б связи с перечисленными выше обязанностями органов Т.Н.Б. устанавливается нижеСледующий ПОРЯДОК ответственности.

Управляющего—за производство работы и порядок ея осуществления.

Заведывающего Т.Н.Б.—за поименный список лиц в работе участвовавших и правильность расчета денежных выплат и выдач натурою.
Заведывающего конторой

Список предприятий и Отделов ЦНУ, в которых возлагаются на сотрудников обязанности Завед. Техничко-Нормировочным Бюро.

Промысловый Отдел , включая Геолого-Разведочный Отдел	1	Заведывающий.
К каждой из групп Грозненского района и Вознесенских промыслах	8	„ „
Электрическая станция	1	„ „
		1
Заводской Отдел , включая Центр. Лабораторию	8	
На каждом нефтеперегонном заводе	1	
Нефтепровод	1	
	4	
	1	
Петровское отделение.	1	
	1	
Отдел подсобных предприятий	2	
На каждом из механических заводов	1	
На котельных заводах	1	
Трубопроводный П/О.	1	
	1	
	1	
Строительный Отдел	1	
Деревообделочные и лесопильные фабрики	1	
Кирпичные заводы	1	
	1	
Транспортный Отдел		
Авто-тракторных мастерских		
Отдел Управления делами, включая		
Отдел Нефтетранспортный, Снабжения, Районный и Продовольственный		
Огородный		
Техникум		
Райлес		

И т о г о

39 Заведывающих.

