

U 38
405



7538
405

БИБЛИОТЕКА ЮНОГО ПРОФРАБОТНИКА

Пролетарии всех стран, соединяйтесь!

НОВЫЕ ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ПОДРОСТКОВ



№ 1.

ХАРЬКОВ 1922 ГОДА.

Издание Редакц.-Издательск. Отдела Южбюро ВЦСПС

Р. В. Ц. Типография Южбюро В.Ц.С.П.С., тир. 2000 экз.



2011096584

КНИГА ИМЕЕТ:

Листов печатных	Выпуск	В перепл. един. соедин. №№ вып.	Таблиц	Карт	Иллюстр.	Служебн. №№	№№ списка и порядковый	1961 г.
2							К 303	

1110/39-100 000

У 405
Всем Губпрофсоветам всем Губкомам КСМУ.

Жен. 8909
ЦИРКУЛЯРНО.

О новых формах оплаты труда подростков.

УВАЖАЕМЫЕ ТОВАРИЩИ!

Южбюро ВЦСПС, совместно с ЦККСМУ, разработало новые формы оплаты труда подростков. Подросток с трудом умеет разобраться сейчас в том, каким образом исчисляется его заработная плата и почему в разных предприятиях, в разных учреждениях, — ее по различному исчисляют и по различному платят. В одних случаях платят по коллективному снабжению, в других платят, якобы, золотом. На самом деле платят, конечно, обыкновенными Советскими деньгами, но разговор ведется так, как будто платят золотом. В третьем случае договариваются до того, что, вот-де будешь получать столько Советских рублей за месяц, или за штуку... Трудно сразу все это понять, трудно во всем этом сразу разобраться. Настоящий циркуляр ставит своей задачей уяснить профорганам и особенно помочь юному профработнику понять сущность и технику новых форм оплаты труда и, в частности, всесторонне разъяснить содержание только что опубликованного тарифа учеников и подростков.

1. Старые формы оплаты труда.

До новой экономполитики тариф рабочего определялся таким образом. Существовал в каждом производстве, в каждом профессиональном союзе утвержденный ВЦСПС тариф, состоявший из 35 разрядов. В нем было точно обозначено, к какому разряду относится рабочий данной профессии или служащий.

Скажем, слесарь первой руки получал по 12 разр., конюгон по 2 разр., курьер в учреждении по 3 разр. Каждому такому разряду, в каждом данном месте соответствовала строго определенная денежная ставка. Так, курьер по 3 разр. получал 1380 рублей, слесарь по 12 разр. получал 2100 р. Если же работа производилась сдельно, со штуки, то штучная оплата высчитывалась раньше таким образом.

Пусть рабочий получающий дневную ставку, скажем, 100 руб. в день, обязан согласно установленной норме выработки изготовить 10 штук определенного изделия. Значит, за одну штуку он должен был получать 10 р. Конечно, могло случиться, что рабочий в какой-нибудь день и не сделает установленных 10 шт., тогда он получал меньше 100 р. в день. Если он сделал только 9 шт., напр., то он получал только 90 руб. Но обычно рабочий всегда вырабатывал значительно больше, чем ему полагалось по норме и зарабатывал всегда больше. Тем более, что та работа, которую он производил сверх нормы, т.-е. сверх тех 10 шт., которые он обязан был сделать (если он систематически не вырабатывал норму, то его понижали в разряде т.-е. уменьшали оплату), оплачивалась обычно выше той работы, которую он производил в пределах нормы (за «твердую ставку», как говорили). Если штука оплачивалась вообще в 10 р., то сделанная сверх нормы штука оплачивалась, скажем, в 12 руб. А то бывало и так, что первые 10 штук оплачиваются по 10 р., следующие 5—в 12 р., еще следующие 5—по 13 р. и т. д. То же самое бывало и в том случае, если рабочий получал не штучно, а по денно. Тогда для всего предприятия устанавливалась производственная программа, т.-е. определялось, что в данный месяц предприятие должно выработать столько-то и столько-то. Если же вырабатывают больше, то получают премию и чем больше вырабатывают, тем большую премию получают, но, в общем, не больше чем в 300%, т.-е. если ставка слесаря была 100 р. в день, то в конечном счете он больше 400 р. в день (100 руб. своей тарифной ставки плюс 300 р. премии) получить не мог. И только в

последнее время этот процент переработки стал увеличиваться до 1500%, (т.-е. рабочий мог выработать 100 р. плюс 1500 р., всего 1.600 в день) и даже больше. Все это было бы, быть может, и не дурно, но дело в том, что ставки эти были чрезвычайно низки и никакого значения для рабочего не имели.

Интересовал рабочего паек. Но паек он получал не от заводоуправления, не за то, сколько штук он выработал, а получал от органов Компрода по карточке, на количество членов семьи. Так что если у лодыря, плохого работника была большая семья, у старательного хорошего мастера семьи совсем не было, то лодырь получал паек больший, чем старательный рабочий. К тому же паек выдавался часто с опозданием, рабочий смотрел на это так, что паек ему полагается независимо от того—хорошо работал ли он или плохо. *Конечно это не имело никакого влияния на повышение производительности труда.* Рабочий не считал паек за часть своей ставки. Впоследствии была сделана попытка связать паек, выдаваемый рабочему, с его работой. Было введено, так называемое, натуральное премирование, т.-е. паек выдавался как заработная плата, подобно тому, как до того выдавалась описанная выше денежная премия. Но благодаря недостатку продуктов и несвоевременному получению их на местах эту меру в широком масштабе провести не удалось.

2. Вместо единообразия—многообразие форм оплаты труда.

Характерной особенностью всех этих систем оплаты труда было то, что они строились в сущности по одному образцу и что оплата производилась повсюду из средств производства. Вся промышленность была национализирована, т.-е. собственником всех предприятий было государство. Всех занятых в этих предприятиях оплачивало государство. Деньги отпускались Наркомфинном, паек выдавался государственным органом продовольствия (Наркомпродом), прозодежда распределялась

профсоюзами, но изготовлялась она опять таки за счет государства. Новая экономическая политика принесла существенные изменения в этой области. Прежде всего часть государственных предприятий, преимущественно трестированная промышленность, — была переведена на начала хозяйственного расчета, на начала самоокупаемости. Предприятия не перестали от этого оставаться государственными, они не перешли в руки частных собственников, но они должны вестись по коммерчески, они должны вести свое хозяйство таким образом, чтобы оно оправдало все расходы и давало прибыль. Средства, которые идут в этих предприятиях на оплату труда рабочих и служащих, на заработную плату трудящихся, конечно, являются средствами государства, но они черпаются не из государственного «сундука», а должны путем коммерческих оборотов извлекаться от населения и не усложнять расходов государства. Само собой разумеется, что есть ряд предприятий и учреждений, которые себя окупать никоим образом не могут. Сюда относятся заводы, работающие на военные нужды, отчасти транспорт, Советские учреждения и т. д. Эти предприятия остались на государственном снабжении. Заработная плата в этих учреждениях и предприятиях выплачивается из ресурсов государства. Наконец новая экономическая политика вызвала к жизни ряд предприятий частных и арендованных. Здесь владельцем (или арендатором т. е. временным распорядителем) предприятия является частное лицо. Естественно, что государство на оплату труда в этих предприятиях не может тратить ни гроша. Эти предприятия приносят доход своим владельцам, и из этого дохода частный предприниматель обязан оплачивать своих рабочих. Таким образом, перед нами три группы предприятий: 1) Предприятия и учреждения, находящиеся на государственном снабжении, 2) предприятия, переведенные на хозяйственный расчет и 3) Предприятия частные и арендованные. В каждом из них существует своя форма оплаты труда, в каждом из них труд ученика и подростка оплачивается иначе.

3. Государственное снабжение.

Теми ресурсами, которые государство отпускает для оплаты занятых в находящихся на государственном снабжении, предприятиях и учреждениях рабочих и служащих — ведает Всеукраинская комиссия фондов. Она составлена из представителей разных ведомств (УСНХ, Наркомфина, Наркомпрода и т. д.) и находится при Южбюро ВЦСПС. Эта комиссия ежемесячно учитывает все то количество продовольствия, прозодежды, топлива и денег, которое пойдет в текущем месяце на оплату жалованья рабочим и служащим указанных предприятий, причем количество этих предприятий сводится к минимуму. Ибо ясно, что, при ограниченности фонда и отсутствии возможности его увеличить каждый отдельный рабочий или служащий получит тем более, чем на меньшее количество людей. (потребителей) фонд будет делиться. С этой целью, во первых, сокращается на сколько можно количество предприятий и учреждений, остающихся на гос. снабжении, переводя всех, кто может окупить себя так, или иначе, на хозяйственный расчет, а во вторых, в отношении учреждений, берется на госснабжение не то количество служащих, которое в нем имелось к моменту принятия его на снабжение, а меньшем, дабы заставить его сократить штат. Таким образом, на декабрь напр., было взято на государственное снабжение всего лишь 748.000 рабочих и служащих по всей Украине.

Если, учтя весь натуральный фонд заработной платы на данный месяц, оценить каждый входящий в его состав предмет по рыночной цене на определенное число и прибавить к нему сумму денежных знаков, поступающих в фонд, то и получится денежная стоимость всего фонда заработной платы. Разделим эту стоимость на число 748.000 рабочих и служащих, и получим сколько может быть отпущено, в среднем, на одного рабочего и служащего.

Но что с этой средней цифрой можно делать. Дело в том что если всех рабочих и служащих протарифицировать и

17 разрядной тарифной сетке, ныне действующей, то окажется возможным статистическим путем вывести, какой разряд является для них средним. Статистика показала, что почти для всех производств таким средним разрядом является шестой разряд 17 разрядной тарифной сетки. Установив это, комиссия фондов и определила, что средним заработком является заработок шестого разряда.

Но это еще не все. Ибо цены на продукты в каждой губернии разные. И если одно и то же количество продовольствия отпустить рабочим разных губ., то фактически одни из них, переводя стоимость этих продуктов на рыночные цены данного места, получают больше, другие меньше. За одно и то же количество денег можно в разных губерниях купить различное количество продовольствия. Кроме того, приходится учитывать, что в одном производстве сосредоточены по преимуществу, весьма квалифицированные рабочие, в другом, менее квалифицированные рабочие. Поэтому пришлось установить изменение этой средней нормы по губерниям и по производствам. В тех местах, где постиг неурожай, пришлось выдавать больше продовольствия; в урожайных местностях больше денежными знаками, точно также, рабочим отпускается продовольствие, Советским служащим—больше денежных знаков. Исходя из значения данной отрасли производства, были установлены на декабрь три разных нормы: для промышленности, для транспорта и для советских служащих. На январь установлено 6 групп: 1) предприятия ЦПКП, 2) предприятия Главукра в Донбассе, Екатеринослав (зав. Шадуар, и Николаеве) (Судострой,) 3) вся остальная промышленность, 4) транспорт, 5) Советские служащие и 6) учреждения Наркомздрава.

Средняя норма для каждой из этих групп установлена для Донбасса.

1 гр. 1.382.400

2 > 1.324.800

3	>		1.152.000
4	>		1.036.800
5	>		979.200
6	>		979.200

В том числе денежными знаками.

1	гр.		240.050
2	>		463.220
3	>		423.650
4	>		413.970
5	>		487.100
6	>		619.950

Для Харьковской губернии эта цифра соответственная
будет:

	Норма.	Деньзнаков.
3 гр. (1-й и 2-й здесь нет)	936.000	409.650
4 >	842.400	414.000

4. Порядок отпуска фонда.

После того, как средняя норма для данного места вычислена и установлена какое количество работников учреждения или предприятия берется на снабжение (какое количество пайков ему отпускается, считая за паек среднюю норму), достаточно эти числа перемножить и тогда получится размер фонда, который должен быть отпущен данному предприятию или учреждению.

Точно также вычисляется, сколько должно быть в числе отпускаемого продовольствия одежды, денежных знаков, ибо размер каждой из этих частей, в норме данной гу-

бернии, заранее точно устанавливается. Мы указали выше, что, напр., в Харьковской губ. в январе для 3-й группы, т. е. для рабочих, занятых в промышленности, из 936.000 р., составляющих среднюю норму, 409.650 руб. приходится на денежные знаки. Вычислить, сколько должно быть отпущено денежных знаков, значит, не трудно. Все остальное приходится на разные виды материального снабжения.

Таким способом исчисляется размер отпускаемого предприятию фонда. Во избежание недоразумений приходится, отметить, что всякий раз, когда мы говорим о служащих в противовес рабочим, мы имеем в виду в первом случае — всех работников, занятых в советских учреждениях, во втором — всех, занятых в предприятиях, независимо от того, служащие это или рабочие. Но это только в первый раз. Дело в том, что получая от государства определенный фонд заработной платы, предприятие обязано дать за это известную выработку. Этот фонд составляет как бы плату предприятию за определенную сумму изделий или за выполнение определенных заданий. И лишь в мере выполнения им этих заданий предприятие получает в дальнейшем этот фонд полностью или частично. Штат, который необходим для выполнения этих заданий, заранее определен и фонд, отпускаемый этому предприятию, в дальнейшем не изменяется, если этот штат будет сокращен.

Что касается учреждений, то для них фиксируется твердый, нормальный штат, необходимый им для выполнения работы. Если этот штат будет без ущерба для работы учреждения сокращен, то фонд этот не изменится, но зато каждый сотрудник получит более высокую заработную плату. Результатом введения такой коллективной формы оплаты, когда предприятие и учреждение получает не по количеству числящихся, а за определенное задание, когда заработная плата отпускается целому коллективу за работу, независимо от того, сколько людей в этом коллективе и когда выдача фонда поставлена в зависимость от определенной работы — явилось повсеместное сокращение штатов, удаление из пред-

приятый и учреждений излишних работников, установление трудовой дисциплины, взаимной ответственности в работе. Это в свою очередь оказало благоприятное влияние на производительность труда.

5. Распределение фонда.

При распределении фонда приходится руководствоваться разбивкой рабочих на разряды. Но так как плата выдается в строгом соответствии с выполнением производственного задания, то и каждый рабочий имеет право на такую часть этого фонда заработной платы, которая соответствует доле его участия в выполнении этой программы. Эта доля обычно зависит от степени его квалификации, от выполняемой им работы, от всего того, что служит основой для определения его тарифного разряда.

Но в отдельных случаях это может и не совпадать и тогда Заводоуправление вправе определить рабочему иной разряд, не считаясь с рамками тарифной сетки. Каждому разряду соответствует определенное отношение. Соотношение обычно устанавливается следующее:

1 разряд	10
2	12
3	14
4	16
5	18
6	20
7	22
8	24
9	27
10	30

11	»	32
12	»	35
13	»	37
14	»	40
15	»	43
16	»	46
17	»	50

Соотношение это примерное. Можно устанавливать конечно и иное. Если взять теперь количество рабочих и служащих каждого разряда и умножив на цифру его отношения полученные числа сложить, то получим общее число долей и узнаем, что приходится на одну долю. Тогда рабочий 1-го разряда получит 10 таких долей, рабочий 4-го разряда 20 и т. д.

Во многих предприятиях и учреждениях применяются разные системы распределения денег и материального снабжения. В указанной выше схеме распределения отношений между 1 и 17-м разрядом равно 1:5. Сохраняя это отношение между разрядами при распределении денежных знаков, при распределении продовольствия устанавливают соотношение, как 1:2 или как 1:2 $\frac{1}{2}$. Тогда схема распределения принимает примерно такой вид:

	На- тура	День- ги
1 разряд	30	15
2 » 	31	17
3 » 	32	19
4 » 	34	22
5 » 	36	25
6 » 	38	28

7	»		41	32
8	»		44	36
9	»		47	40
10	»		50	44
11	»		53	48
12	»		56	52
13	»		59	56
14	»		62	60
15	»		65	64
16	»		70	69
17	»		75	73

Техника вычисления остается приблизительно та же. Более подробно порядок распределения указан в особой инструкции, помещенной в докладной записке комиссии фондов. (Порядок распределения фондов заработной платы «изд. Южбюро ВЦСПС стр. 44—46»). Сдельный расценкок устанавливается на основе этих повременных ставок, таким же способом, как это было указано в гл. I.

6. Тариф учеников.

До сих пор ученики на 1-ом полугодии получали 70% ставки рабочего 1-го разряда. Рабочий день устанавливался для учеников в 4 часа, при чем за это время они получали плату как за полный 8-ми часовый рабочий день.

Но опыт показал, что эта ставка недостаточна для подростков, поэтому повсюду наблюдалось нарушение учениками норм охраны труда. Всюду ученики работали больше 4-х часов, чтобы таким образом увеличить свою заработную плату. Учитывая это обстоятельство, 2-ая Всеукраинская конференция профсоюзов постановила по докладу ЦККСМУ

увеличить ставку для учеников на 1 полугодие до размеров полной ставки взрослого рабочего 1-го тарифного разряда. Соответственно этому Южбюро ВЦСПС определило ставку для ученика на 2-ом полугодии равной ставке 1-го разряда плюс 50% разницы между ставкой 1 и 2 разряда. Так что если бы ставка 1 разряда составляла 10 золотых рублей, а ставка 2 разр. 12 таких же рублей, то ставка ученика на 2-е полугодие составит 11 руб.

На 3-е полугодие ученик получает ставку 2-го разряда и на 4-е полугодие ставка 2-го разряда плюс 50% (половина) разницы между ставкой 2 и 3 разрядов.

При этом старое положение, что за 4 час. раб. день ученики получают полностью как за 8 час. раб. день, остается целиком в силе. Иначе все это повышение не имело бы никакого смысла и ученики опять работали бы больше, чем полагается.

Если в предприятии принята указанная выше система коллективной оплаты, то не трудно понять, если сравнить приведенную ниже таблицу, с помещенной в гл. 5, что отношение учеников должно быть установлено следующее:

для 1 полугодия.	10
» 2	11
» 3	12
» 4	13

В тех же случаях, где действуют 2 сетки—особая для денежной и особая для натуральной части зараб. платы,—таблица отношений получится следующая:

для 1 полугодия	30	натур. 15	денеж.
» 2	30,5	» 16	»
» 3	31	» 17	»
» 4	31,5	» 18	»

На основе этих отношений заработная плата исчисляется для учеников, как указано, выше, при чем никаких различий в отношении между количеством продовольствия и количеством денежных знаков, отпускаемых взрослому рабочему и ученику, не должно быть допущено. Сколько продовольствия и денег получает взрослый рабочий 1 разр., столько же должен получить и ученик.

Мы уже говорили, что за 4-х и 6-ти часовый раб. день ученик получает как за 8 час. раб. день. Это значит, что для того, чтобы подросток мог учиться и подготовить из себя квалифицированного рабочего, ему за учение платят также, как и за работу. Но и требования к нему предъявляют такие же, как и при работе. Если рабочий обязан выполнить свою норму выработки, то ученик обязан выполнить свою учебно-производственную программу. И как рабочему сокращается плата за невыполнение нормы выработки, так и ученику должна сокращаться плата за невыполнение им своей программы. Допустим, что ученик выполнил только 80% своей учебно-производственной программы, т. е. не выполнил 20% ее.

При выполнении всей программы он должен получить оплату как за ежедневную 4-х и 6-ти часовую работу в течении определенного периода (за первые 4 часа он получает полностью во всех случаях, ибо он эти 4 часа провел в предприятии за работой), но так как он выполнил только 80% программы, то и получит 80% этой оплаты, а 20% с него вычтут. А так как эта оплата в целом составила бы оплату полумесяца (полудня, полунедели и т. д.) то с него удержат 20% этой оплаты или 10% (20 деленное на 2) его месячной полной ставки. Соответствующие изменения производятся и при 6-ти часовой работе.

Это имеет в виду, несколько неясно средактированный § 6 положения об оплате учеников и подростков, приводимого ниже.

7. Тариф подростков.

Под подростками тариф разумеет не достигших 18-летнего возраста.

Закон ограничивает их труд в возрасте до 16 лет.— 4-часами, а в возрасте 16—18 лет—6 часами, устанавливая для них по тем же мотивам, что и для учеников оплату как за полный 8-ми час. раб. день. Их отличие от учеников состоит в том, что они не обучаются ремеслу, а лишь выполняют самостоятельную работу, либо работают в качестве подручных. Никаких особых тарифов для них не существует. Каждый из них получает ставку того разряда, к которому его работа отнесена. В тех случаях, когда подросток выполняет сдельную работу, его сдельный расценоч повышается таким образом, чтобы он за 6 час. мог заработать полную ставку. Так если в течении 8-ми часового рабочего дня работник его разряда должен сделать 40 штук какого нибудь изделия по 12 коп. за штуку, то расценоч должен быть увеличен до 16 коп. за штуку.

Тогда в течении 6 час. он сделав 30 шт. получит те же 4 р. 80 к., как если бы он работал 8 час. и сделал 40 штук.

В некоторых предприятиях установлено (особенно это было развито в свое время у стекольщиков), что подручный получает определенный процент с заработка рабочего, которому он помогает при работе. У стекольщиков этот процент колебался от 20—40. В этих случаях профсоюзы должны устанавливать размер этого процента таким образом, чтобы обеспечить подростку полный заработок его разряда.

8. Оплата труда в предприятиях, переведенных на хозяйственный расчет.

В предприятиях, переведенных на хозяйственный расчет, в большинстве случаев сейчас введена поразрядная натурденежная оплата.

Необходимый для этого фонд заработной платы образуется путем отчисления на эту цель определенного процента продуктов собственного производства (В этом случае рабочие разбиваются по тарифным разрядам и каждый получает, в том числе и подростки, ставку своего разряда). Возможны и здесь те или иные формы коллективной оплаты труда. Но техника их ничем не отличается от изложенного в предыдущих параграфах.

Нормы оплаты труда в этих предприятиях будут впредь устанавливаться путем коллективных договоров, заключаемых профсоюзом с администрацией трестов. При этом, согласно инструкции Южбюро ВЦСПС нормы оплаты здесь не должны резко разниться от норм оплаты труда в предприятиях, состоящих на государственном снабжении (до 50%).

9. Оплата труда в частных предприятиях.

В предприятиях государственных при определении размеров заработной платы приходится считаться с ресурсами государства. В одних случаях—с тем фондом, который государство имеет возможность предоставлять в распоряжение комиссии фондов, в других случаях—с тем отчислением, которые государственные предприятия могут расходовать согласно утверждаемого УЭС бюджета, в которой фонд заработной платы точно определяется. В отношении частных предприятий никаких таких соображений быть не может и здесь в основу заработной платы надо класть полный прожиточный минимум для работника 1-го разряда (т. е. и для подростка). В основу прожиточного минимума берется стоимость по рыночным ценам продуктового набора в 2.800 каллорий, приблизительно след. содержания:

хлеб ржанной	1 1/2	ф.
мясо или рыба	1/2	ф.

крупa (пшено)	1/2 ф.
картофель	1/2 ф.
капуста квашенная	1/4 ф.
сало	1/16 ф.
ййца	1/2 шт.
сахар	64 зол.

(См. примерный коллективный договор изд. Южбюро ВЦСПС).

Эта сумма принимается за 0/0 заработной платы 1-го разряда. Соответствующим образом строится и вся тарифная сетка, применяя указанное выше соотношение между разрядами.

В категорию частных предприятий принято зачислять и кооперативные организации. Меж тем, кооперация не является частным предприятием в чистом виде, извлекающим для собственного обогащения прибыль, путем эксплуатации рабочих.

И с теми и с другими профессиональные союзы должны заключать коллективные договоры, в виду резких скачков цен на продукты потребления приходится оговаривать пересмотр ставок ежемесячно. Для этого в коллективном договоре необходимо оговориться, что заработная плата исчисляется указанным выше способом, на основе приведенного пайка. В наших условиях эта система исчисления заработной платы является наиболее выгодной для рабочих.

Можно исчислять заработную плату также в так наз. «золотых» рублях. Для этого исчисляется стоимость указанного пайка к моменту заключения договора и вычисляется ставка 1 разряда. Полученная сумма делится на официальный курс рубля (в январе—100.000 р. в феврале—150.000) и получается выраженная в золотом рубле ставка. В целом ряде предприятий установлена ставка 1-го разряда в 10—13 р. золотом. Соответственно повышению курса рубля повышается и заработная плата.

Способ исчисления заработной платы. Но здесь приходится учесть одно обстоятельство. Когда Наркомфин устанавливает курс рубля, он исходит из роста средних цен на все предметы. Рабочему же приходится считаться с ростом цен только на небольшое количество продуктов, главным образом, на продукты потребления. А цены на эти продукты растут обычно быстрее, чем на все остальные предметы. Кроме того, при ограниченности продуктов потребления этот рост дает себя сильнее чувствовать. Поэтому нам представляется более целесообразным исходить при исчислении заработной платы не из официального курса рубля, а из стоимости приведенного выше продуктового набора.

Мы не станем приводить основных положений коллективного договора. Примерный коллективный договор разработан и издан Южбюро ВЦСПС. (Рекомендуем также Вашему вниманию изданную ВЦСПС брошюру под названием «Регулирование труда в частных предприятиях».) Укажем только то, что необходимо, при заключении коллективных договоров строго следить за тем, чтобы в них были включены пункты, гарантирующие нормы охраны труда и указанные здесь положения о тарифе учеников и подростков. В тех случаях, когда после тщательной проверки окажется, что по условиям производства действительно не представляется возможным освобождать подростков, то их работа в течении всех 8 ч. не может быть допущена, с тем, что эти 2 ч. должны оплачиваться, как сверхурочная работа. Путь этот чрезвычайно скользкий и нежелательный и необходимо всеми силами его избегать.

З а к л ю ч е н и е.

Новый тариф для рабочих подростков является первой попыткой регулирования заработной платы молодежи. Не приходится и оговаривать, что он нуждается в существенных дополнениях и поправках.

Южбюро ВЦСПС и ЦККСМУ обращают внимание на необходимость серьезного учета опыта применения нового тарифа. До последнего времени местные профорганы не обращали сколько нибудь серьезного внимания на правильное разрешение проблемы заработной платы подростков.

Существенный перелом принесла 2-я Всеукраинская конференция профсоюзов, включившая работу среди молодежи в круг повседневной профессиональной работы.

Отсутствие квалифицированной рабочей силы, распыление молодежи в связи с сокращением штатов серьезно ставит вопрос о сохранении оставшихся кадров подростков.

Этим целям и служит новый тариф подростков.

Рабочая молодежь через свою организацию — Коммунистический Союз Молодежи должна содействовать местным профорганам в практическом проведении тарифа.

Южбюро ВЦСПС предлагает профработникам изучить тариф молодежи, учесть влияние нового тарифа на устойчивость юношеского труда и т. д.

Новый тариф может вызвать некоторое недоброжелательное отношение со стороны части отсталых рабочих по отношению к подросткам. Учитывая эти моменты Коммунистический Союз Молодежи должен через соответствующие профорганы своевременно предотвращать возможные осложнения.

Зам. зав. Эконт Южбюро ВЦСПС *А. Чеботарев.*

Секретарь ЦККСМУ *Игнат.*

Секретарь Эконт *И. Гроссман.*

Тариф подростков.

В развитие постановления, принятого 2-й Всеукраинской конференцией профсоюзов, Южбюро ВЦСПС постановляет:

1. Ученики в первом полугодии получают ставку рабочего 1 разряда. На 2 полугодии—ставку первого разряда плюс 15⁰/₀ разницы между ставкой 1 и 2 разряда. На 3 полугодии ставку 2 разряда, на 4 полугодии ставку 2 разряда плюс 15⁰/₀ разницы между ставкой 2 и 3 разряда.

2. В тех предприятиях, где заведена натуроплата, ученики получают натуральные и денежные выдачи, причитающиеся им согласно разбивки, приведенной в § 1.

3. Соответствующую указанным разрядам оплату ученики получают полностью, т. е., за 4-х часовый рабочий день получают ставку, причитающуюся за 8 часовый рабочий день.

4. В предприятиях и учреждениях, в коих введена коллективная форма оплаты труда, соотношение между указанными разрядами учеников устанавливается следующее:

для 1 полугодия		10
для 2	»	11
для 3	»	12
для 4	»	13

5. Соотношение между натуральными и денежными пайками там, где установлено отношение между 1—17-м разрядом, как 1:5 в денежной части и 1:2 в натуральной, устанавливается след.:

1 полугодие—15	денежных пайков—30	натуральных
2	» —16	» —30,5
3	» —17	» —31
4	» —18	» —31,5

6. Обязательным условием для получения учеником полной дневной ставки за сокращенный рабочий день

(4 часа) является выполнение им установленной части учебной производственной программы. При невыполнении ее по вине ученика из заработной платы вычитается сумма, равная 0/о невыполнения программы, деленная на 2. При невыполнении программы не по вине учащегося, он получает свою заработную плату полностью.

7. Подростки, не состоящие в обучении, а выполняющие самостоятельную работу, получают ставку, соответствующую тому разряду, к которой данная работа отнесена по тарифу, причем норма выработки их понижается соответственно сокращению рабочего дня.

8. В тех случаях, когда действует сдельная система, сдельная оплата должна быть установлена таким образом, чтобы за сокращенный рабочий день подросток мог выработать полную ставку своего разряда, т. е. путем деления ставки соответствующего разряда на сокращенную норму выработки.

9. В тех случаях, когда подростки в своей работе непосредственно связаны с работой квалифицированного рабочего и норма их выработки зависит целиком от нормы рабочего, — оплата труда производится поштучно.

Допускается установление заработка подростка в виде определенного заработка рабочего. Размер этого процента устанавливается Губотделом производственного союза с санкции Губпрофсовета и должен за сокращенный рабочий день обеспечивать ставку его разряда за полный рабочий день.

10. Если ученик до окончания срока ученичества потребует себе пробу и сдаст ее, то он зачисляется в соответствующий тарифный разряд до истечения определенного срока (4 года) ученичества.

Представитель Южбюро ВЦСПС *Угаров.*

Заведующий ОНТ *Колесников.*

Секретарь ОНТ *Гроссман.*

ЦИРКУЛЯРНО.

Всем Губкомам Н.С.М.У.**Об оплате труда подростков.**

ЦККСМУ совместно с Южбюро ВЦПС разработал тариф учеников-подростков всех 4-х полугодий и для рабочих подростков не учеников.

В области оплаты труда подростков в разных местах Украины существовала неимоверная пестрота, как и в системе выплаты заработной платы, которая не поддавалась регулированию центра.

Органы нормирования труда при профсоюзах не уделяли тарифу молодежи сколько нибудь серьезного внимания. Попытки создания тарифа на местах ни к чему не приводили и вопрос ждал своего разрешения в центре.

Решения, принятые 2-й Всеукраинской конференцией профсоюзов, не разделялись некоторыми Южбюро ЦК Профсоюзов и, как стало известно, даже делались попытки опротестовать принятые решения, вследствие чего перед ЦК стояла перспектива срыва тарифа подростков.

В целях закрепления постановлений конференции Профсоюзов, ЦК в спешном порядке приступил к разработке тарифа, который ныне уже утвержден Южбюро ВЦПС.

Впервые за время всей нашей экономической работы, ЦККСМУ удалось вплотную подойти к разрешению вопроса о заработной плате подростков.

И не смотря на то, что ныне в тариф внесено максимум ясности, он все же нуждается в дополнениях, что находится в полной зависимости от изменяющейся сложной обстановки и от того, насколько правильно будут учитывать опыт своей повседневной работы места и насколько своевременно будет информирован о результатах работы Центральный К-т.

В тарифе помимо учеников одно из важных мест занимает оплата труда подростков. Согласно выработанному по-

ложению норма выработки понижается соответственно сокращению рабочего дня.

ЦККСМУ обращает ваше внимание на то, что нормы выработки рабочих устанавливаются заводоуправлениями и в этой области губернские комитеты должны проявить максимум инициативы. Необходимо следить, чтобы нормы выработки действительно понижались и в соответствующих размерах.

На ближайшее время центр тяжести работы профорганизаторов должен быть направлен в эту сторону. Совещания профорганизаторов должны специально посвящаться вопросам тарифа.

Центральный К-т констатирует, что не только рядовые члены союза, но и члены Губернских комитетов, а также сами товарищи, ведущие экономическую работу, в большинстве случаев совершенно незнакомы с тарифной политикой. Этим отчасти объясняется, почему были бесплодны все попытки создания тарифа на местах. Нашим активным работникам необходимо приняться за учение тарифа. Необходимо приступить к собиранию материалов о фактическом заработке рабочих молодежи на отдельных производствах, отношении заработной платы подростков к взрослым, к квалификации, к производственному стажу и т. д. Это нам даст возможность, с одной стороны, делать выводы о положении и перспективах молодого труда, а с другой стороны,—это самое главное изучение заработной платы рабочих подростков поставит наш союз ближе всего к жизненным интересам широких масс молодежи и свяжет союз с последними. Мы вступаем в такой период экономработы, когда от наших работников требуется не только дерганье профорганов, но, главным образом, участие в конкретной разработке материалов. Одновременно с настоящим циркуляром мы посылаем Вам разъясняющий циркуляр от Южбюро ВЦСПС и ЦККСМУ, который должен быть тщательно изучен. Точно также рядовые члены союза совершенно не понимают сущности тарифа для подростков. Принимая во внимание, что тариф может

быть проведен только при деятельном участии самих членов союзов, повести в первую очередь доклады по ячейкам, конкретизируя сущность тарифа примерами, взятыми из оплаты труда подростков данного производства.

Одновременно с этим необходимо ознакомить широкие беспартийные массы молодежи с сущностью нового тарифа, указывая на то, что тариф проведен коммунистическим союзом молодежи. На общих собраниях раб. молодежи и беспартийных конференциях должен ставиться вопрос о тарифе.

ЦК напоминает, что новые формы оплаты рабочих оставляют Центру задачу только принципиального разрешения вопроса. Самая же важная работа—установление нормы выработки и т. д.—все это ложится на места, в силу новых форм организации хозяйства, при индивидуализации каждой происходящей единицы. Губернский комитет должен приняться за закрепление и фактическое проведение разработанного ЦЕКСМУ совместно с Южбюро ВЦПС тарифа.

О всех осложнениях, невозможности проведения, неполноты прилагаемого тарифа, немедленно поставить в известность Центральный Комитет.

Центральный Комитет К. С. М. У.

15/п-го 22 г.

„БИБЛИОТЕКА ЮНОГО КОММУНАРА“.

ВЫШЛИ ИЗ ПЕЧАТИ:

1. Программа РКСМ.
2. В. Ленин. Завдання спілок молоді.
3. Резолюции и постановления III Всеукр. Съезда КСМУ.
4. Х. Раковский. Борьба за молодежь (на русск. и укр. яз.).
5. О. Леонтьев. За кім йти молоді.
6. Организационное строительство КСМ.
7. Больше внимания рабочей молодежи! Сборник материалов и тезисов.
8. М. Бартель и Л. Шацкин. Начатая стройка.
9. Юная Гвардия. Сборник статей Бухарина, Зиновьева, Коллонтай и др. (распродано).
10. Ал. Леонтьев. Пролетарское юношеское движение Изд. 2-е. (распр.).
11. «Дети труда». Сборник рассказов М. Горького, А. Чехова, А. Гастева, А. Библика, И. Лекая и др.
12. Повышайте квалификацию подростков! Сборник.
13. Библик. К широкой дороге. Цена Рб. 4000.
14. Школа рабочей молодежи на Украине. План школьного строительства на 1922 г.
15. И. Вольнов. Ваньтя. Ціна Рб. 4000.
16. Д. Лондон. Забастовал. Цена Рб. 4000.
17. Игнат. Внимание резервам. Доклад на VI конференции КПУ. с переклад. мовою Д. З. Мануильского.
18. И. Вольний. Івасик. Цена Рб. 2000.
19. Новые формы оплаты труда подростков.

НАХОДЯТСЯ В ПЕЧАТИ:

1. Что должен знать юный профработник о тарифе.
2. Твое право.
3. Амстердам в борьбе за молодежь. Сборник.





