

**К ВОПРОСУ О РОЛИ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
В ПОВЫШЕНИИ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА АВИАЗАВОДЕ №1
(г.КУЙБЫШЕВ) В КОНЦЕ 1940-х – НАЧАЛЕ 1950-х ГОДОВ**

© 2010 И.В. Козлов

Поволжская государственная социально-гуманитарная академия, г. Самара

Поступила в редакцию 26.06.2010

Статья представляет собой анализ системы нормирования труда и заработной платы работников на авиазаводе №1 г. Куйбышева во второй половине 1940-х - начале 1950-х гг. На оригинальных источниках установлены основные формы и направления деятельности администрации предприятия в этой области. Показаны результаты проделанной работы.

Ключевые слова: тарифно-нормировочная деятельность, система оплаты труда, премиальные выплаты, доплаты, производительность труда.

В послевоенный период перед советской авиапромышленностью стояла задача повышения производительности труда. Необходимо заметить, что решение этой проблемы было взаимосвязано с вопросами нормирования труда и заработка работников предприятия, что в свою очередь влияло на решение важных социальных задач, а именно повышение материального достатка и решение социально-бытовых проблем. Проблему улучшения тарифно-нормировочной деятельности предполагалось решить путем совершенствования и разработки технически обоснованных норм, которые учитывали бы как внедрение новых технологий, так и возросшую квалификацию работников. Как следует из анализа деятельности, руководство авиазавода №1 сосредоточилось в решении этих задач на двух основных направлениях, носивших комплексный характер. Первое направление было связано с внедрением новой техники, машин и оборудования. Решение этой задачи в большей степени зависело от действий министерства авиационной промышленности (МАП), нежели от руководства завода. Поэтому основная деятельность руководства предприятия была сосредоточена на внедрении организационно-технических мероприятий, призванных обеспечить рост производительности труда и качества выпускаемых изделий.¹ Настоятельная необходимость этих мероприятий была обусловлена тем, что за годы войны нормировочная деятельность была сильно деформирована. Действующие нормы серьезно устарели и не отражали достижений в технологии, тормозили рост производительности труда, не способствовали правильной организации заработной платы.²

Козлов Илья Владимирович, соискатель кафедры отечественной истории и археологии. E-mail: kozlovi@mail.ru

Проведенный специалистами Минавиапрома анализ имеющихся недостатков в области организации технического нормирования на авиазаводе №1 показал несоответствие новым условиям работы. С целью ликвидации недочетов в этой области приказом министра авиационной промышленности №54 от 29.01.1951 г. предусматривалось повышение действующих норм выработки по основным изделиям на 38%, по вспомогательному производству – на 36,5%.³ В частности, новые подходы предусматривали пересмотр норм выработки по всем сдельным работам в основных и вспомогательных цехах и отделах завода. Следует заметить, что проводимые мероприятия носили не только производственно-технический характер, но и были увязаны с интересами рабочих и служащих предприятия. А чтобы сам процесс корректировки норм и тарифов был понятен всем работникам предприятия, к их разработке были привлечены не только администрация и соответствующие службы, но и представители рабочих в лице заводских общественных организаций. Техническая работа по пересмотру действующих нормативов и внедрение новых была поручена начальникам цехов, мастерских и мастерам, которые проводили эту работу совместно с цеховыми комитетами профсоюза с привлечением нормировщиков, технологов и рабочих. Для того чтобы обеспечить внедрение серийной технологии в период пересмотра норм, в существующую документацию, описывающую технологические процессы, вносились изменения. В тех случаях, когда необходимая документация отсутствовала, применялся метод хронометражных норм. Вновь установленные нормы выработки на осволенную серийную продукцию закреплялись на год, и в течение этого периода выявлялись недостатки и

недочеты, связанные с технически необоснованным занижением или завышением этих норм. При обнаружении ошибочно заниженных норм выработки они сами и расценки на них пересматривались. За основу новых норм выработки брали среднепрогрессивные технические нормы использования оборудования, инструмента и других средств производства. Нормы выработки и расценки на неосвоенные серийные работы устанавливались на срок до трех месяцев, после чего переводились на те, что были запроектированы в серийной технологии. Нормативы на разовые работы и на те, что не находились в производстве в период пересмотра, аннулировались и при повторении указанных работ в течение года устанавливались новые с учетом производительности труда, достигнутой на аналогичных работах. Одновременно с пересмотром норм выработки происходит процесс упорядочивания загрузки участков с таким расчетом, чтобы обеспечить равномерную загрузку рабочих мест и своевременное доведение заданий до работников. Специалисты минавиапрома обратили внимание на такой недостаток нормирования, как отсутствие необходимых методик правильного расчета нормативов. В связи с чем приказом министра авиационной промышленности №77 от 06.02.1951г. были установлены повышенные расценки на работы с технически – расчетными нормами выработки на 25% выше действующих тарифных ставок на опытно-статистических нормах.⁴ Изменения в тарифно-нормировочной деятельности повлекли за собой сокращение численности вспомогательных и обслуживающих рабочих. При этом в практику ввели совмещение профессий и сокращение числа членов в бригадах. Вследствие предпринятых усилий к 1953 году выполнение норм выработки по отдельным цехам вспомогательного производства и на вспомогательных участках производственных цехов достигло высоких показателей: по цеху №13 – 274%, №4 – 217%, №22 – 188%, №33 – 186%, №78 – 202%.⁵ В данной ситуации резкий рост производительности труда по цехам можно объяснить несовершенством в области нормирования, которое выражалось в завышении показателей и достигалось за счет формального перераспределения и совмещения видов работ между различными категориями рабочих. Учитывая результаты и установив их причину, МАП в своем приказе №158 от 10.06.1953 г. пересмотрело и вновь повысило действующие нормы выработки по основному производству на 30%, по вспомогательному производству на – 33,4%.⁶ Однако принятые меры быстрых положительных результатов не дали. Дальнейшее изучение ошибок в процессе нового пересмотра норм в условиях

интенсивной модернизации производственных процессов привело к появлению постановления Совета Министров СССР от 16.11.1955 г., конкретизированного в приказе по заводу №381 от 27.12.1955г., предусматривавшего пересмотреть действующие нормы выработки в сторону повышения: по основному производству на 18%, по вспомогательному производству на 30%.⁷ Следует добавить, что предшествующие нормы не дали дифференциации в оплате мало- и высококвалифицированных работников. Так вот последние были введены в том числе и для того, чтобы этот недостаток устранить.

Проведенное исследование показало, что нормы выработки на авиазаводе существенно отличались друг от друга по уровню технической обоснованности. Следствием этого явились такие негативные моменты, как перевыполнение одних и затруднения при выполнении других. В конечном итоге, отмеченные недостатки нормирования отражались на производительности труда, приводили к перерасходу фонда заработной платы, тем самым снижали ее стимулирующее значение. Поэтому от повышения качества нормирования труда зависело правильное соотношение в заработках и премировании, предусмотренных в тарифной сетке и разбивке по разрядам. По этой причине пристальное внимание со стороны администрации завода и профсоюза к проблеме нормирования труда имело не только производственно-технический характер, но и социальное значение.

Важной частью тарифно-нормировочной работы являлась деятельность руководства авиазавода №1 по решению проблемы упорядочения заработной платы и премиальных выплат. Необходимость решения данных вопросов была обусловлена тем, что после окончания войны были сняты ограничения, связанные с пайковым снабжением, трудовой мобилизацией, низким уровнем социальных гарантий. В первую очередь было отменено жесткое прикрепление трудящихся к месту работы, что сказалось на необходимости разработки стимулирующих мер, позволяющих закрепить трудовые коллективы на предприятиях. Во-вторых, отменили обязательные сверхурочные работы, и указом Президиума Верховного Совета СССР, в связи с окончанием ВОВ, с 1 июня 1945 года были восстановлены очередные и дополнительные отпуска рабочим и служащим, отмененные на период войны.⁸ К 1950 году 39 млн. рабочих и служащих получили оплачиваемые за счет государства отпуска продолжительностью не менее 2-х недель, а шахтеры, учителя и работники ряда других профессий – более продолжительные.⁹ В числе мер по улучшению материального положения трудя-

щихся стало постановление Совета Народных Комиссаров СССР, повсеместно с 1 января 1946 года отменяющее военный налог с населения.¹⁰ В целом принятые меры создавали определенные условия по улучшению материального положения. Тем самым были созданы дополнительные возможности для улучшения материального положения трудящихся. Вместе с увеличением размера заработной платы указом Президиума Верховного Совета СССР от 21.09.1946 г. был повышен размер необлагаемого налогом минимума заработной платы низкооплачиваемых категорий рабочих и служащих. В соответствии с этим указом освобождались от обложения подоходным налогом рабочие и служащие, получавшие заработную плату не выше 260 рублей в месяц, и учащиеся, получавшие стипендию не выше 260 рублей в месяц.¹¹ В результате осуществленных мероприятий правительства, направленных на увеличение заработной платы трудящихся, общая сумма доходов рабочих и служащих к 1950 году возросла по сравнению с 1940 годом в сопоставимых ценах на 62%.¹²

Тем не менее, несмотря на поэтапное восстановление социальных мер, направленных на защиту материально-бытовых условий работников, заработная плата по-прежнему играла ведущую роль. Важную роль в повышении благосостояния рабочих и служащих в послевоенные годы сыграло неоднократное повышение заработной платы трудящихся. Решением правительства уже в первом году четвертой пятилетки, в период подготовки условий для отмены карточной системы и введения единых государственных цен, была повышена заработная плата рабочим. Рабочим, получавшим до 300 рублей в месяц, заработная плата была увеличена на 110 рублей, получавшим до 500 рублей – на 100 рублей, получавшим до 700 рублей – на 90 рублей, получавшим до 900 рублей – на 80 рублей; неработающим пенсионерам и семьям военнослужащих, получавшим пособия и находившимся на государственном снабжении, – на 60 рублей; студентам, получавшим стипендию: в высших учебных заведениях – на 80 рублей, техникумах – на 60 рублей.¹³ За годы послевоенной пятилетки была повышена заработная плата представителям наиболее важных профессий, деятелям науки, преподавателям вузов, учителям и другим специалистам. В результате систематического повышения денежных доходов трудящихся, среднемесячная заработная плата рабочих и служащих выросла в сопоставимых ценах с 33,1 рубля в 1940 году и 48,1 рубля в 1946 году до 64,2 рубля в 1950 году¹⁴, вместо предусмотренных пятилетним планом 60 рублей;¹⁵ а с добавлением выплат и льгот из общественных

фондов потребления – с 40,6 рубля в 1940 году и 62,4 рубля в 1946 году до 82,4 рубля в 1950 году.¹⁶ По плану послевоенной пятилетки фонд заработной платы рабочих и служащих в 1950 году должен был составить 252,3 млрд. руб.,¹⁷ но уже народнохозяйственный план, утвержденный Советом Министров СССР на 1947 год, определил размер фонда заработной платы на этот год в 280 млрд. руб.¹⁸ В 1948 году фонд заработной платы рабочих и служащих почти вдвое превысил размеры этого фонда в 1940 году, когда он составлял 162 млрд. руб.¹⁹ В промышленности Куйбышевского региона за период с 1946 по 1950 год зарплата у производственного персонала в среднем увеличилась более чем в 1,5 раза.²⁰ Изменения в заработной плате, происходившие на предприятиях г. Куйбышева соответствовали общей политике государства в этой области.

Проведенный анализ показал, что в послевоенные годы сложившаяся система оплаты труда на предприятиях авиационной промышленности регулировала, во-первых, размер оплаты за выполнение основной или часовой нормы выработки для сдельщиков. Во-вторых, размер дневной или месячной оплаты за выполнение определенного круга обязанностей для повременщиков. В-третьих, размер и порядок оплаты за перевыполнение норм или улучшение технико-экономических показателей, зависящих от труда работников по какой-либо специальности. Следует отметить, что существовал значительный разброс в оплате труда рабочих одной и той же профессии и занятых в ряде случаев на соседних предприятиях и действующих в одинаковых условиях. Например, в приказе МАП №694 от 15.10.1946 г. указывалось на недостатки в нормировании на авиазаводе №1, которые вели к отставанию производительности труда от заработной платы. Следствием этого стал существенный разрыв в заработных платах рабочих одного уровня квалификации. Производительность труда в 1946 году составила в мае 96,8% и в июне – 74,8% к плану при средней заработной плате в мае 107,7%, а в июне – 106,9%. Средняя заработная плата сильно различалась между цехами: так, например, в цехе №10 – 466 рублей, в цехе №5 – 787 рублей, в цехе №14 – 1454 рубля. Зарботная плата пескоструйщиков колебалась от 498 рублей до 1198 рублей. Наличие явно заниженных, устаревших и ошибочных норм привело к завышенным заработкам вспомогательных рабочих. Неправильное использование времени рабочих наряду с простоями увеличило количество сверхурочных часов. Так, завод в начале 1946 года имел 27633 часа учтенного простоя и в то же время затратил 27598 часов на сверхурочные работы.²¹ Сдельная форма оплаты

труда рабочих и служащих авиазавода №1 была наиболее оптимальной и отвечала необходимым параметрам деятельности предприятия. Среди достоинств сдельной оплаты труда можно было выделить, во-первых, то, что заработок рабочего находился в прямой зависимости от успешного индивидуального труда. Отсюда появлялась заинтересованность рабочего в росте выработки. Во-вторых, сдельная форма оплаты труда учитывала различия между рабочими, имеющими разные квалификационные разряды. Сдельщина также стимулировала повышение квалификации. Повышалась заинтересованность рабочих в улучшении организации своего труда, потому как любые недочеты сказывались на индивидуальном заработке. В-третьих, сдельная форма оплаты труда способствовала развитию социализации на предприятии. При такой форме оплаты труда просматривалось сочетание личных интересов рабочего (рост индивидуального заработка) с общественными (рост производительности труда, снижение себестоимости продукции). При этом следует иметь в виду, что сдельная оплата труда сама по себе еще не обеспечивала личной материальной заинтересованности – все зависело от ее правильного применения, от создания всех условий для того, чтобы она действительно на деле стимулировала высокопроизводительный труд. Так, например, сдельная форма оплаты труда оказывалась эффективной, стимулирующей лишь при полном использовании рабочего времени. Всякого рода простои снижали заинтересованность работника, либо в лучшем случае ему выплачивалась так называемая средне-сдельная заработная плата. Сдельщина делилась на индивидуальную, бригадную и групповую. Наибольший эффект достигался при индивидуальной сдельщине, а не бригадной, когда рабочий получал оплату не по своей индивидуальной выработке, а групповой. В силу того, что сдельная форма оплаты труда могла эффективно применяться не ко всем видам работ, ее замещали прогрессивной формой оплаты труда. Учитывая конкретную ситуацию, норму прогрессивки устанавливало руководство по согласованию с заводским комитетом профсоюза. Исходная норма для начисления прогрессивки и срок ее действия устанавливались руководством по согласованию с заводским комитетом профсоюза.²² Эта система в большей степени заинтересовывала рабочего в повышении производительности труда. Дело в том, что при прогрессивной сдельщине расценки за единицу продукции, созданной сверх нормы выработки, возрастали. При этом заработная плата рабочего, в пределах начисления доплат по прогрессивке, росла быстрее, чем его выработка прогрессивки.

С целью стимулирования выполнения производственной программы и запланированных сроков освоения новой техники при обучении рабочих новых профессий руководство завода применяло премиально-прогрессивную систему оплаты труда, в рамках которой удельный вес премий составлял от 10 до 20%.²³ На первых порах при внедрении данной системы оплаты труда руководство авиазавода №1 сознательно отказалось от использования существующих типовых положений, считая основным критерием премирования достижение наибольшего экономического эффекта при выполнении производственной программы работниками. Проведенный анализ показал, что МАП вело работу по совершенствованию систем премирования с тем, чтобы увязать их с конечной целью повышения производительности труда и выпуска качественной продукции. Однако не все из них соответствовали предъявляемым требованиям. В первую очередь это касалось тех, которые были слабо связаны с эффективным внедрением новой техники и освоением новых видов продукции. Следует обратить внимание, что недостаток таких систем заключался в слабой взаимосвязи с экономическими и производственными результатами. Например, работники предприятия, получающие большую сумму за счет экономии, премировались так же как и работники предприятий, имеющие незначительную величину сверхплановых накоплений. Одним из типичных недостатков в применении премиальной системы был разрыв в шкале показателей, дающих право на выплату премиальных сумм. Ситуацию можно проиллюстрировать следующим образом. Если работник, например, не мог выполнить плановое задание на 115%, то он не был заинтересован в превышении 100%, потому как премия его не возрастала. Очевидно, что премиальную надбавку необходимо было увеличивать через каждый процент, отслеживая при этом качество выпускаемых изделий. С целью преодоления выявленного недостатка было принято решение, предоставляющее начальникам цехов право не начислять премиально-прогрессивной доплаты рабочим за агрегаты и узлы, в которых обнаруживались дефекты. В качестве штрафных санкций за каждое бракованное изделие премию у мастеров снижали на 1%, а у начальников мастерских – на 0,5%.²⁴

В целях дальнейшего стимулирования работников предприятия на выпуск продукции лучшего качества снижение брака, экономию сырья и материалов руководством авиазавода №1 было принято решение применять сдельно-премиальную систему оплаты труда. Премии могли получать лишь те рабочие-сдельщики, которые

выполняли в течение месяца сменные нормы выработки. Размер премии определялся, с одной стороны, трудностью выполнения нормы и значением данного участка для всего производственного цикла, а с другой стороны, размером той экономии, которая могла быть получена от перевыполнения задания по предприятию в целом, за счет повышения выработки по решающим участкам производства. Необходимо заметить, что данная форма оплаты была применима не на всех производствах. В некоторых случаях ее применение приводило лишь к выполнению большого объема работ, что положительно сказывалось на количественных показателях, но не учитывало качество произведенных изделий.²⁵

Помимо выплат, связанных непосредственно с производственной деятельностью, существенную социальную нагрузку в системе доплат играли появившиеся еще в годы войны доплаты за выслугу лет.²⁶ В послевоенные годы правительство закрепило эти нормы, издав специальное постановление о процентной надбавке к заработной плате работников некоторых отраслей промышленности, в том числе и авиапрома.²⁷ В первые годы послевоенного десятилетия, учитывая изношенность оборудования, появление новых материалов, выход из строя приспособлений и т.д., рабочим авиазавода №1 стала практиковаться выплата в виде доплатного талона. Помимо этого в цехах с круглосуточным циклом работы предусматривалась дополнительная оплата за работу в ночное время. При сдельной оплате работнику оплачивался сверхсдельного заработка каждый час ночной работы – одна седьмая, одна шестая или одна пятая по часовой ставке того разряда, к которому данный работник был отнесен.²⁸ Для непрерывных производств оплата производилась по специальной шкале. Каждый час ночной работы оплачивался при восьми- и семичасовом рабочем дне – как восемь седьмых дневного часа, при шестичасовом – как шесть пятых дневного часа. В ряде случаев в качестве меры социальной защиты предусматривалось сокращение времени при ночной работе. Например, сокращение рабочего времени проводилось в тех случаях, когда предприятие работало в три смены (ст. 1. Постановления СНК СССР от 27.07.1940 года).²⁹

Наряду с организационно-техническими мероприятиями, применяемыми администрацией завода с целью стимулирования работников на эффективный труд, важное место в советской системе борьбы за повышение производительности труда занимало соцсоревнование. Так, например, участие во всесоюзном соцсоревновании предусматривало по итогам квартала, полугодия и года премирова-

ние коллективов победителей. Внутри предприятия победители соцсоревнования поощрялись следующим образом. Рабочим – победителям в квартальном социалистическом соревновании, выдавались денежные премии в номинациях “Лучший бригадир”, “Лучший мастер завода”, “Лучший конструктор завода”, “Лучший технолог завода” и “Лучший механик завода”. Премия непосредственно рабочим выдавалась в следующих размерах: первое место присуждалось за удержание первенства по заводу в течение трех месяцев квартала. Вознаграждение в сумме 300 рублей. Второе место присуждалось за удержание первенства в течение двух месяцев в квартале. Вознаграждение в сумме 200 рублей. Третье место присуждалось за удержание первенства в течение одного месяца в квартале. Вознаграждение в сумме 100 рублей. Звание “Лучший бригадир” получали те, кто удерживал первое место по заводу все три месяца квартала. Бригадир получал 300 рублей, члены бригады – по 150 рублей. Соответственно второе место присуждалось за удержание первенства в течение двух месяцев в квартале. Бригадир получал 300 рублей, члены бригады – по 100 рублей. За третье место бригадир получал 160 рублей, а члены бригады – по 50 рублей. Номины звание “Лучший мастер завода”, “Лучший технолог завода”, “Лучший конструктор завода” и “Лучший механик завода” получали места по той же схеме, что и “Лучший бригадир”. За первое место вознаграждение составляло 700 рублей. За получение второго места присуждалось 400 рублей. Третье место – 200 рублей.³⁰ В рамках соцсоревнования принималась попытка нивелировать недостатки премиальных систем оплаты труда.

В послевоенный период на предприятие усилился приток малоквалифицированной рабочей силы, что еще больше повысило роль и значение тарифно-нормировочной деятельности. От правильной постановки нормирования зависело закрепление кадров, возможность избежать уравниловки и нивелировки заработной платы. Для того чтобы закрепить вновь поступивших, не имеющих необходимой квалификации работников, оплата труда последних осуществлялась временно по 2 или 3 разряду.³¹ Если речь шла о рабочих, которые обучались с отрывом от производства, то им выплачивалось 50% тарифной ставки той профессии, которой они обучались.³² По итогам обучения проводились квалификационные испытания, на основании которых присваивался разряд. Помимо этого сложилась норма, в соответствии с которой рабочий, выполняющий в течение трех месяцев подряд работу по высшей квалификации и выполняющий на этой

работе нормы, имел право на перевод на более высокий разряд после сдачи пробы.

Широкое применение сдельных работ потребовало упорядочения процедуры оформления и регистрации. Для выполнения сдельных работ был разработан специальный документ, который выдавался работнику до начала смены. При определении объема работы учитывались в том числе и социальные факторы, а именно: рабочие-сдельщики, выполняющие работы ниже присвоенного разряда (больше чем на один разряд), при условии выполнения норм выработки имели право на доплату к сдельному заработку в размере разницы между тарифными ставками выполняемой работы за нормированное время. Также, при переводе вследствие производственной необходимости на другие работы, оплата производилась по среднему заработку прежнего места при условии выполнения норм той работы, на которую рабочий временно переводился. В Постановлении ЦИК и СНК СССР от 03.06.1931 г. указывалось, что при отказе от перевода на другую работу (независимо от разряда) простой не оплачивался, а отказ от перевода рассматривался как нарушение трудовой дисциплины. Возможность оперативного перевода работников между цехами авиазавода №1, в случае производственной необходимости, регламентировалась Постановлением Народного Комиссариата Труда СССР №31 от 25.02.1932 г. с изменениями и дополнениями, внесенными Постановлением НКТ СССР №62 от 11.04.1932 г. и №97 от 01.06.1932 г.³³

Пересмотр норм выработки и введение новых тарифов на заводе, как правило, объявлялись и разъяснялись рабочим заблаговременно и сопровождалась мерами, направленными на упорядочение этого процесса. Так, вновь введенные нормы выработки и сдельные расценки на них объявлялись рабочим не позднее, чем за трое суток до их введения. Существенным средством социальной защиты рабочих стало введение периода освоения нового серийного производства на срок до трех месяцев, в рамках которого нормы и расценки подлежали пересмотру. По истечении этого времени и после внесения изменений нормы и расценки закреплялись.³⁴ Значимым элементом упорядочения и информированности стало введение и выдача каждому вновь поступившему работнику расчетной книжки, в которой содержались сведения, благодаря которым работник получал информацию о тарифных ставках и условиях оплаты труда.³⁵ Например, транспортные рабочие оплачивались в соответствии с Постановлением СНК СССР №906 от 12.04.1941 г. и распоряжением Совмина СССР №6591р от 21.05.1946 г., в которых указывалось, что за класс-

ность (квалификацию) шоферам устанавливалась ежемесячная твердая надбавка к ставке заработной плате. Шоферам 3-го класса – в размере 5%, шоферам 2-го класса – 15%, шоферам 1-го класса – 35%.³⁶ Оплата транспортным рабочим выглядела следующим образом: шоферы, работающие на грузовых автомашинах сдельно, оплачивались по отдельным расценкам, вычисленным из месячной ставки заработной платы, за выполнение норм выработки, пробега и времени на разгрузку и погрузку машины, т.е. за тонно-километры.³⁷ Грузчики, закрепленные за автомашинами, оплачивались по сдельным расценкам. За погрузку–разгрузку тонны груза и за километр пробега машины, исчисленные из месячной ставки заработной платы на сдельных работах – 330 рублей, на повременных работах – 310 рублей в месяц, независимо от марки машины.³⁸ Рабочие индивидуальной сдельщины, выполнявшие работы, тарифицируемые ниже присвоенного разряда (больше чем на один разряд), при условии выполнения норм выработки получали доплату к сдельному заработку в размере разницы между их тарифными ставками и тарифной ставкой выполняемой работы, за фактически отработанное время на работах низшего разряда.³⁹

Основанием для тарификации работ служил тарифно-квалификационный справочник, действующий на предприятиях авиационной промышленности.

Таким образом, комплекс мероприятий в сфере нормирования и оплаты труда, проводимый в тесном взаимодействии с профсоюзной организацией, работниками завода, обеспечил достижение определенных положительных результатов, позволивших повысить заинтересованность работников в результатах труда и деятельности предприятия в целом. В конечном итоге принятые меры способствовали закреплению квалифицированных кадров и созданию коллектива, способного решать самые сложные научно-технические задачи.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ ГУСО ЦГАСО. Ф.3562. Оп.2. Д.99. Л.2.

² ГУСО ЦГАСО. Ф.3562. Оп.2. Д.23. Л.14.

³ ГУСО ЦГАСО. Ф.3562. Оп.2. Д.54. Л.67.

⁴ Там же.

⁵ ГУСО ЦГАСО. Ф.3562. Оп.2. Д.66. Л.88.

⁶ ГУСО ЦГАСО. Ф.3562. Оп.2. Д.67. Л.165.

⁷ Там же.

⁸ Ведомости Верховного Совета СССР. 1945. №37.

⁹ Народное хозяйство СССР. Сборник №4. Сообщение Центрального Статистического Управления при Совете Министров СССР. Об итогах выполнения государственного плана развития народного хозяйства СССР в 1950 году. М.: Госполитиздат, 1951. С.425.

¹⁰ Газета "Правда" от 31.12.1945.

¹¹ Ведомости Верховного Совета СССР. 1946. №36.

- ¹² Сообщения Государственного Планового Комитета СССР и Центрального Статистического Управления СССР // Об итогах выполнения четвертого (первого послевоенного) пятилетнего плана СССР на 1946-1950 годы. М.: Госполитиздат, 1951. С.19.
- ¹³ Газета "Правда" от 16.09.1946.
- ¹⁴ Народное хозяйство СССР в 1974 г. Статистический ежегодник. М.: Статистика, 1975. С.562.
- ¹⁵ Закон о пятилетнем плане восстановления и развития народного хозяйства СССР на 1946-1950 гг., Московский рабочий, 1946. С.47.
- ¹⁶ Страна Советов за 50 лет. М.: Статистика, 1967. С.227.
- ¹⁷ Закон о пятилетнем плане восстановления и развития народного хозяйства СССР на 1946-1950 гг. Московский рабочий, 1946. С.46.
- ¹⁸ Народное хозяйство СССР // Сборник о государственном плане восстановления и развития народного хозяйства СССР на 1947 год. М.: Госполитиздат, 1947. С.420.
- ¹⁹ Г.А. Докучаев. Рабочий класс Сибири и Дальнего Востока в послевоенные годы (1946-1950). Новосибирск: Наука, 1972. С.72.
- ²⁰ ГАРФ. А374. Оп.3. Д.1044. Л.1,124.
- ²¹ ГУСО ЦГАСО. Ф.3562. Оп.2. Д.23. Л.30.
- ²² ГУСО ЦГАСО. Ф.3562. Оп.2. Д.31. Л.11.
- ²³ ГУСО ЦГАСО. Ф.3562. Оп.1. Д.111. Л.94.
- ²⁴ ГУСО ЦГАСО. Ф.3562. Оп.2. Д.68. Л.18.
- ²⁵ ГУСО ЦГАСО. Ф.3562. Оп.2. Д.31. Л.12.
- ²⁶ Газета "Труд" от 24.09.1947.
- ²⁷ В. Горин. Борьба партийных организаций за высокую производительность труда в промышленности в годы четвертой пятилетки. М.: Госполитиздат, 1954. С.18.
- ²⁸ Ночным считалось время с десяти вечера до шести часов утра.
- ²⁹ ГУСО ЦГАСО. Ф.3562. Оп.2. Д.31. Л.37.
- ³⁰ СО ГАСПИ. Ф.1816. Оп.1. Д.286. Л.30.
- ³¹ ГУСО ЦГАСО. Ф.3562. Оп.4. Д.6. Л.64.
- ³² РГАЭ. Ф.4372. Оп.50. Д.969. Л.20.
- ³³ ГУСО ЦГАСО. Ф.3562. Оп.2. Д.31. Л.38.
- ³⁴ Там же. Л.10.
- ³⁵ ГУСО ЦГАСО. Ф.3562. Оп.2. Д.30. Л.9.
- ³⁶ ГУСО ЦГАСО. Ф.3562. Оп.4. Д.60. Л.64.
- ³⁷ ГУСО ЦГАСО. Ф.3562. Оп.2. Д.30. Л.9.
- ³⁸ Там же. Л.10.
- ³⁹ Там же. Л.11.

**THE ROLE OF THE WORK QUOTA SETTING AND WAGE RATE FIXING
IN THE INCREASE OF LABOUR PRODUCTIVITY AT KUIBYSHEV AIRCRAFT
FACTORY №1 IN THE END OF 1940s – EARLY 1950s**

© 2010 I.V. Kozlov

Volga Region State Academy of Social Sciences and Humanities, Samara

The article presents the analysis of the system of work quota setting and wage rate fixing at the factory №1 (city of Kuibyshev) in the second half of 1940s - the beginning of 1950s. Basic forms and directions of plant management activities in this area are revealed.

Key words: wage rate schedule and work quota setting, wage payment system, bonus payments, additional payments, labour productivity.