

## JUHTIVATE JA INSENER-TEHNILISTE TÖÖTAJATE PALGA ORGANISEERIMINE EESTI NSV RAHVAMAJANDUSE NÕUKOGU KERGETÖÖSTUSES

V. Türk

(Tartu Riiklik Ülikool)

Sotsialistlikus tootmises kuulub tähtis koht juhtivatele ja insener-tehnilistele töötajatele. Nende tööst sõltub suurel määral töö ja palga õige organiseerimine ning ettenähtud plaaniliste ülesannete edukas täitmine igas ettevõttes, tsehhis ja tootmisjaoskonnas. Seoses NSV Liidu Ülemnõukogu 10. mai 1957 aasta seaduse «Tööstuse ja ehitustegevuse juhtimise organiseerimise edasisest täiustamisest» elluviimisega on suurenenud juhtivate ja insener-tehniliste töötajate õigused ja vastutus. Üleminek tööstuse uutele juhtimisvormidele võimaldab õigesti ühendada majanduse tsentraliseeritud riiklikku juhtimist vabariiklike ja kohalike juhtivate töötajate initsiatiivi arendamisega ning töötajate laiade hulkade veelgi aktiivsema osavõtuga tootmise juhtimisest. See tagab ühiskondliku tootmise pideva kasvu ja rahva heaolu tõusu. Kuid juhtivate ja insener-tehniliste töötajate ees seisvate majanduslike ülesannete edukale lahendamisele aitab kaasa nende palga õige korraldamine. See peab kindlustama nende töötajate isikliku materiaalse huvitatuse ettevõtte töö tulemustest.

\*

Praegu on kehtestatud ettevõtetes, tsehhides ja tootmisjaoskondades juhtivatele ja insener-tehnilistele töötajatele individuaalsed kuu-ametipalgad. Peale selle on ette nähtud vastav premeerimissüsteem. Seega koosneb juhtivate ja insener-tehniliste töötajate palk kahest osast: esiteks põhipalgast ja teiseks teatud preemiast olenevalt nende poolt juhitud ettevõtetes saavutatud kvantitatiivsetest ja kvalitatiivsetest töötulemustest.

Tingituna tööliste palga kasvust NSV Liidu tööstuses sõjaajajärgsel perioodil on muutunud pidevalt Eesti NSV Rahvamajanduse Nõukogu kergetööstuse ettevõtetes juhtivate ja insener-tehniliste töötajate keskmise ametipalga ja tööliste keskmise palga vaheline suhe. Seda iseloomustab tabel 1.

**Insener-tehniliste töötajate keskmise kuu-ametipalga suhe tööliste keskmise kuupalgasse Eesti NSV Rahvamajanduse Nõukogu kergetööstuse mõnedes ettevõtetes 1950., 1955. ja 1957. aastal**  
(100 = tööliste keskmine palk)

E t t e v õ t e	1950	1955	1957
1. Tartu Naha ja Jalatsite Kombinaat	125	122	104
2. Naha ja jalatsite kombinaat «Kommunaar»	111	97	90
3. Vabrik «Punane Koit»	112	93	88
4. Trikotööstus «Marat»	125	111	94
5. Tallinna Ombluskombinaat	145	113	112
6. V. Klementi nimeline Omblus- vabrik	126	114	104

Tabelis 1 toodud andmete järgi on aastail 1950—1957 Eesti NSV kergetööstuse märgitud ettevõtetes tööliste keskmine palk pidevalt lähenenud insener-tehniliste töötajate ametipalgale. See on tüüpiline ka teistele tööstusettevõtetele. 1955. ja 1957. aastal aga ületab mõnedes ettevõtetes tööliste keskmine palk insener-tehniliste töötajate ametipalga tunduvalt. See on aga põhjustanud ettevõtetes raskusi tootmise juhtimisel ja organiseerimisel.

Insener-tehniliste töötajate ametipalga mahajäämine tööliste keskmisest palgast, e s i t e k s, raskendab juhtivate ja insener-tehniliste töötajate kaadri õiget valikut ja paigutamist. Kaadri õigest valikust, tema poliitilistest ja tööalastest omadustest sõltub aga ettevõtte õige, kvalifitseeritud juhtimine, ettevõtte töö kvaliteet. Eesti NSV Rahvamajanduse Nõukogu kergetööstuse ettevõtetes ei ole suudetud küllaldaselt kindlustada kaadri õiget valikut ja paigutamist. Vaadeldud perioodil on esinenud juhtivate ja insener-tehniliste töötajate suur voolavus. Nii näiteks nahavabrikus «Kroom» vahetati direktoreid 1952. aastal 3 korda, 1953. aastal 2 korda, 1954. aastal 2 korda; vabrikus «Punane Koit» ja Tartu Naha ja Jalatsite Kombinaadis vahetati direktoreid ajavahemikus 1950—1957 3—4 korda. Ka mõnedes teistes ettevõtetes on olnud sagedasi direktorite vahetamisi. Direktorite suur voolavus mõnedes kergetööstuse ettevõtetes on põhjustanud teistegi insener-tehniliste töötajate voolavuse. Seda soodustas ka asjaolu, et juhtivate ja insener-tehniliste töötajate valikul Eesti NSV kergetööstuse ettevõtetes ei kasutatud kõiki võimalusi kohaliku kaadri edutamiseks ja paigutamiseks.

T e i s e k s, insener-tehniliste töötajate ametipalga mahajäämine tööliste keskmisest palgast rikub insener-tehniliste töötajate isiklikku materiaalsel huvitatust. Eesrindlikud töötajad ei ole huvitatud üleminekust juhtivale tööle. Sellest tingituna ei pööra ole-

<sup>1</sup> Eesti NSV Rahvamajanduse Nõukogu Kergetööstuse Valitsuse arhiiv, raamatupidamise materjalid, aastad 1950—1957.

masolev juhtivate ja insener-tehniliste töötajate kaader küllaldast tähelepanu oma poliitiliste ja tööalaste teadmiste täiendamisele, mistõttu juhtimise tase ettevõtetes, tsehides ja tootmisjaoskondades jääb maha kaasaja nõuetest.

Nende töötajate isikliku materiaalse huvitatuse tõstmiseks on kehtestatud vastav premeerimissüsteem. Selle rakendamise tulemusena moodustas 1957. aasta augustis juhtivate ja insener-tehniliste töötajate preemia nende ametipalgast (ametipalk=100) Tartu Naha ja Jalatsite Kombinaadi saapavabrikus 18%, nahagalanteriivabrikus 23%, karusnahavabrikus 74% ja antud kombinaadi üldpersonalil 24%. Eesti NSV Rahvamajanduse Nõukogu teistes kergetööstuse ettevõtetes oli antud näitaja keskmiselt 25%. Tingituna vastava premeerimissüsteemi rakendamisest ületab enamikus kergetööstuse ettevõtetes insener-tehniliste töötajate keskmine palk tööliste keskmise palga, nagu nähtub tabelist 2.

Tabel 2<sup>2</sup>

**Insener-tehniliste töötajate keskmise palga suhe tööliste keskmise palgasse Eesti NSV Rahvamajanduse Nõukogu kergetööstuse mõnedes ettevõtetes aastail 1950, 1955 ja 1957**

(100 = tööliste keskmine palk)

Ettevõte	1950	1955	1957
1. Vabrik «Punane Koit»	137,7	119,0	97,9
2. Tallinna Tekstiili- ja Galanteriivabrik	146,4	98,5	
3. Trikotööstus «Marat»	139,2	130,0	117,7
4. Nahavabrik «Kroom»	103,0	112,0	85,6
5. Jalatsivabrik «Aktiiv»	150,0	124,0	100,8
6. Naha ja jalatsite kombinaat «Kom-munaar»	123,0	119,0	119,3
7. Tartu Naha ja Jalatsite Kombinaat	140,0	143,1	133,9
8. Omblus-Karusnahavabrik	107,1	112,0	114,0
9. V. Klementi nimeline Omblusvabrik	140,6	134,0	129,1
10. Tallinna Ombluskombinaat	162,1	134,0	132,3
Keskmine	134,9	122,5	111,8

Vaatamata premeerimissüsteemi rakendamisele läheneb Eesti NSV Rahvamajanduse Nõukogu kergetööstuses tööliste keskmine palk pidevalt insener-tehniliste töötajate tegelikule palgale. Mõnedes kergetööstuse ettevõtetes, nagu vabrikus «Punane Koit» ja nahavabrikus «Kroom» oli 1957. aastal insener-tehniliste töötajate tegelik palk isegi väiksem tööliste keskmisest palgast. Kuid eesrindlike tööliste palk enamikul juhtudel ületab insener-tehniliste töötajate keskmise palga. Eriti kehtib see nende insener-tehniliste töötajate suhtes, kes kuuluvad kolmandasse gruppi. Nii näiteks ületab eesrindlike kangrute palk meistrite palga ca 1,5—2 korda,

<sup>2</sup> Eesli NSV Rahvamajanduse Nõukogu Kergetööstuse Valitsuse arhiiv, raamatupidamise materjalid, aastad 1950—1957.

naha- ja jalatsivabrikutes ületab põhitöölise palk meistrite palga ca 1,5 korda jne. Selline palgavahe eesrindlike tööliste ja meistrite vahel aga pidurdab tsehhides ja tootmisjaoskondades töö organiseerimist. Meistriteks ei lähe eesrindlikud ja oma tööala tundvad töötajad, vaid enamikus töötajad, kes ei soovi või ei suuda teha füüsilist tööd. Selle tõttu on mõnedes ettevõtetes, nagu Tartu Naha ja Jalatsite Kombinaadis 1958. aasta esimesel poolel, raskusi meistrite ametikoha täitmisega. Kuid ometi on meister oma tööloigus töö otseseks juhtijaks ja organiseerijaks, kellest on suures määral tema poolt juhitava tööloigu plaani täitmine ja ületamine. Raskusi on ka teiste insener-tehniliste töötajate kaadri õige valiku ja paigutamisega.

Mõnedes ettevõtetes (vt. tabel 2, lk. 220) on insener-tehniliste töötajate keskmise palga kokkulangemine tööliste keskmise palgaga ja sellest mahajäämine tingitud kõigepealt ettevõtte ebarahuldavast tööst ja ka kehtiva premeerimissüsteemi puudustest. Aastail, mil ettevõtetes tööliste keskmine palk lähenes insener-tehniliste töötajate keskmisele palgale, täitsid ettevõtted plaaniülesandeid ebarahuldavalt. Enamikul kuudel ei saanud insener-tehnilised töötajad preemiat plaani täitmise ja ületamise eest. See pärast oli preemia osatähtsus nende tegelikus palgas aasta vältel suhteliselt väike.

Samuti ei vasta insener-tehniliste töötajate premeerimissüsteem tootmise organiseerimise kaasaegsetele nõuetele. Ta on muudetud mitmesuguste tingimuste ning klauslitega keeruliseks ja oma ülesannet vähetaitmaks. Insener-tehniliste töötajate premeerimisel võetakse arvesse väga paljusid näitajaid — kogutoodangu plaani ja sortimendi plaani täitmist, tööviljakuse kasvu ja toodangu omahinna alandamise plaani täitmist. Peale selle arvestatakse veel aruannete õigeaegset esitamist, utili varumise plaani täitmist jt. tingimusi. Teisejärgulised näitajad nagu aruannete õigeaegne esitamine jt. vähendavad tihti insener-tehniliste töötajate preemiat tunduvalt. Selline premeerimise aluste paljus ei soodusta, vaid pidurdab juhtivate ja insener-tehniliste töötajate isikliku materiaalse huvitatuse kindlustamist.

Selleks et tagada Eesti NSV Rahvamajanduse Nõukogu kerge-tööstuses juhtivate ja insener-tehniliste töötajate kaadri õiget valikut ja paigutamist ning kindlustada nende isiklikku materiaalselt huvitatust oma töö tulemustest, on vaja täiustada nende töötajate kehtivat palga organiseerimist.

\*

Juhtivate ja insener-tehniliste töötajate palga ümberkorraldamisel on vaja esiteks tagada suurem sõltuvus nende palga ja ettevõtte töötulemuste vahel ja teiseks materiaalselt stimuleerida neid töötajaid parandama tootmise juhtimist ja tõstma oma tööalast kvalifikatsiooni. Palga ümberkorraldamine toimub juhtivate ja insener-tehniliste töötajate olemasoleva palgafondi piires.

Nende töötajate palk, analoogiliselt seni kehtivale palgakorraldusele, koosneb kahest osast: põhipalgast ja teatud preemiast, mille saamine sõltub ettevõtte majandusliku tegevuse tulemustest.

Juhtivate ja insener-tehniliste töötajate ametipalkade diferentseerimisel tuleks võtta aluseks tööliste tariifi-palgamäärade planeerimise printsiibid. Kuid peale selle oleneb ühe või teise juhtiva ja insener-tehnilise töötaja ametipalga suurus ettevõtte, tsehhi või tootmisjaoskonna töömahust (tööliste arv, toodangu maht ja tootmise tüüp), ametikoha vastutusrikkusest ja tootmisprotsesside keerukusest antud tööloigus. Seoses sellega jagatakse ettevõtet (ettevõttes aga tsehhid ja tootmisjaoskonnad) mitmesse kategooriasse, mida teostatakse kogu NSV Liidu ulatuses. Esimesse kategooriasse arvatud ettevõtete juhtivatele ja insener-tehnilistele töötajatele määratakse kõrgemad ametipalgad kui ülejäänud kategooriatesse arvatud ettevõtete töötajatele. Eesti NSV ulatuses võiks jaotada kergetööstuse ettevõtted sõltuvalt nende tööliste arvust kolme kategooriasse: I kategooriasse kuuluksid ettevõtted tööliste arvuga üle 1000, II kategooriasse — tööliste arvuga 500—1000 ja III kategooriasse — tööliste arvuga alla 500.

Lähtudes insener-tehniliste töötajate ametipalga ja tööliste keskmise palga suhtest on otstarbekas tõsta Eesti NSV Rahvamajanduse Nõukogu kergetööstuses nende töötajate kehtivaid ametipalga määrasid keskmiselt 40% võrra. Sel juhul ületab juhtivate ja insener-tehniliste töötajate ametipalk tööliste keskmise palga ca 25—30% võrra. See soodustaks kergetööstuse ettevõtetes vastavate ametikohtade täitmist eesrindlike ja oma tööala tundvate töötajatega.

Juhtivate ja insener-tehniliste töötajate ametipalga määradel, nagu praegugi, peab olema garanteeritud iseloom, s. t. nende suurus ei tohi sõltuda ettevõtte plaaniülesannete täitmise tulemustest. Kuid mõned juhtivad ja insener-tehnilised töötajad on selle vastu. Nii soovivad Krainin (Tšernovitsi trusti «Ukrghlavhleb» plaanitootmisosakonna töötaja) ja Trelin (Komi ANSV) viia antud töötajate ametipalga määrad sõltuvusse ettevõtte plaani täitmise tulemustest.<sup>3</sup> Vastavalt sellele tuleks juhtivate ja insener-tehniliste töötajate ametipalka korrigeerida kogutoodanguplaani täitmise protsendiga. Antud seisukoht ei ole küllaldaselt põhjendatud.

Sotsialistlikus ühiskonnas areneb rahvamajandus plaanipäraselt. Seetõttu sõltub ettevõtte kogutoodangu kasv eelkõige rahvamajanduse arendamise vajadustest, kuna juhtivatest insener-tehnilistest töötajatest sõltub selle kasv plaani piires. Kogutoodanguplaani täitmisele avaldavad omapoolset mõju nende töötajate tööalased võimed. Juhtivatele ja insener-tehnilistele töötajatele muutuva ametipalga määrade kehtestamine muudaks ülearuseks vastava premeerimissüsteemi. Viimane on aga kaasaegsetes tootmis-

<sup>3</sup> К упорядочению заработной платы инженерно-технических работников. «Социалистический труд», 1956, 12, lk. 57—58.

tingimustes vajalik. Seepärast on soovitatav määrata nendele töötajatele kindlad ametipalga määrad.

Kuid kindlad ametipalga määrad ei võimalda vahet teha üksikute juhtivate ja insener-tehniliste töötajate individuaalsete tööalaste võimete vahel. Ühed töötajad võivad saavutada ettevõtte töö juhtimisel ja organiseerimisel paremaid tulemusi kui teised. Nende töötajate töötasustamisel on seda võimalik arvestada, kasutades vastavat premeerimissüsteemi.

Juhtivate ja insener-tehniliste töötajate premeerimisel on vaja kõigepealt kindlaks määrata näitaja, mille alusel koostatakse premeerimise skaala. Kehtiva süsteemi järgi arvutatakse kergetööstuse ettevõtetes nende töötajate preemia kogutoodanguplaani täitmise tulemuste järgi. Peale selle võetakse arvesse sortimendiplaani, tööviljakuse kasvu ja toodangu omahinna alandamise plaani täitmist. Seega püütakse kasutada kõiki ettevõtte majandusliku tegevuse põhinäitajaid. Kuid premeerimissüsteemi lihtsustamiseks oleks otstarbekas premeerimise näitajate arvu vähendada. Nii soovitab Poleštšuk (Lvov) kasutada juhtivate ja insener-tehniliste töötajate premeerimiseks kahte näitajat — tööviljakuse kasvu ja toodangu omahinna alandamise näitajat.<sup>4</sup> Seda ettepanekut tuleb toetada ja veelgi konkretiseerida tööviljakuse plaani täitmise näitaja osas. Tööviljakuse kasvu ja toodangu omahinna alandamise näitaja peegeldavad ettevõtte töö kvalitatiivseid tulemusi. Juhtivate ja insener-tehniliste töötajate premeerimise skaala võiks koostada tööviljakuse kasvu plaani täitmise tulemuste alusel. Siinjuures võiks isegi arvesse tulla tööviljakuse kasv võrreldes eelmise aastaga. Kuid kahtlemata peegeldab tööviljakuse kasv ettevõtte töö kvaliteeti täpsemalt kui kogutoodangu kasv. Juhul kui tööviljakuse kasvu plaani täitmine saavutatakse materjalide ja tooraine hindade muutuse tõttu (kasutatakse eelmise aastaga võrreldes kallimahinnalist toorainet ja materjale), siis tuleb keskmist aastatoodangut ühe tööliste kohta korrigeerida materjalide ja tooraine hindade muutuse koefitsiendiga.

Juhtivate ja insener-tehniliste töötajate premeerimise skaala lähtebaasi ja astmiku valik oleneb premeerimise allikast. Selleks võiks olla kokkuhoid, mis saadakse toodangu omahinna alandamisest. Kergetööstuses võiks eraldada juhtivate ja insener-tehniliste töötajate premeerimiseks toodangu omahinna alandamisel saadavast plaanilisest kokkuhoiust ca 1—3% ja üleplaanilisest kokkuhoiust 5—10%. Selle järgi on võimalik kindlaks määrata ka nende töötajate premeerimise fond, mis kuulub töötajate palgafondi. Mida suurem on toodangu omahinna alandamise ülesande täitmine, seda suurem võiks olla juhtivate ja insener-tehniliste töötajate premeerimise fond. Kuid toodangu omahinna alandami-

<sup>4</sup> К упорядочению заработной платы инженерно-технических работников. «Социалистический труд», 1956, 12, lk. 57—58.

sel saadava kokkuhoiu absoluutne suurus oleneb ka ettevõtte suu-  
 rusest, kogutoodangu mahust. Suuremates ettevõtetes tähendab  
 toodangu omahinna alandamise üks protsent summaliselt suure-  
 mat kokkuhoidu kui väikestes ettevõtetes. Seepärast võiks soovi-  
 tada Eesti NSV kergetööstuses järgmist juhtivate ja insener-teh-  
 niliste töötajate premeerimise fondi moodustamise viisi (ettepane-  
 kuna).

Tabel 3<sup>5</sup>

**Juhtivate ja insener-tehniliste töötajate premeerimise fondi eraldatava osa suu-  
 rus toodangu omahinna alandamisel saadavast kokkuhoiust Eesti NSV kerge-  
 tööstuses (protsentides)**

Kategooria, millesse kuulub ettevõte	Plaanilisest kokkuhoiust	Üleplaanilisest kokkuhoiust
I (tööliste arv üle 1000)	1	5,0
II (tööliste arv 500—1000)	2	7,5
III (tööliste arv alla 500)	3	10,0

Lähtudes premeerimise allikast võtame skaala lähtebaasiks tööviljakuse kasvu plaani täitmise 100%-liselt. Paljud majandus-  
 mehed aga kritiseerivad kehtivat premeerimissüsteemi selles osas,  
 et juhtivad ja insener-tehnilised töötajad saavad preemiat juba  
 plaani täitmise puhul. Nii märgivad Filippov (Petrovi-nimelise  
 tehase peainsener), Vassiljev (Kuibõšev) jt., et praegu ei ole ots-  
 tarbekas juhtivaid ja insener-tehnilisi töötajaid premeerida plaani  
 täitmise eest.<sup>6</sup> See pidurdab nende arvates optimaalsete plaanide  
 koostamist, sest juhtivad ja insener-tehnilised töötajad on sel  
 juhul huvitatud minimaalsete plaanide koostamisest. Premia  
 lisaks põhitasule ainult plaani täitmise puhul on kaotanud oma  
 kasvatusliku tähtsuse ning ta võib muutuda oma vastandiks. Mil-  
 leks võidelda plaani ületamise eest, kui juba plaani täitmine tagab  
 insener-tehnilistele töötajatele kõrge preemia! Plaan on seadus,  
 mida tuleb igal juhul täita. Need seltsimehed teevad ettepaneku  
 võtta premeerimiskaala lähtebaasiks kas kogutoodangu juurde-  
 kasv võrreldes eelmise aastaga või plaani ületamine. Antud ette-  
 panek ei ole küllaldaselt põhjendatud.

Kogutoodangu juurdekasv antud ettevõttes sõltub eelkõige  
 plaanist, rahvamajanduse arendamise vajadustest. Sealjuures või-  
 vad mahajäänud ettevõtted kindlustada kogutoodangu juurde-  
 kasvu kiirema tempo kui eesrindlikud ettevõtted. Peale selle sõlt-  
 ub ettevõtte kogutoodangu juurdekasv võrreldes eelmise aastaga  
 ka tooraine, materjalide jne. väärtusest. Eriti on see tüüpiline

<sup>6</sup> Внимательно прислушиваться к советам и предложениям трудящихся.  
 «Социалистический труд», 1956, 9, lk. 20. О заработной плате инженерно-тех-  
 нических работников. «Социалистический труд», 1957, 6, lk. 57.

<sup>5</sup> Tabeli koostamisel on aluseks võetud Eesti NSV Rahvamajanduse Nõu-  
 kogu kergetööstuse ettevõtetes 1956. ja 1957. aastal toodangu omahinna alan-  
 damisel saadud kokkuhoid.

kergetööstuse ettevõtetele, kus võrreldava toodangu osatähtsus kogutoodangus on tihti väike ja materjalide väärtus muutuv. Selle tulemusena võib suureneda ettevõtte kogutoodang ka siis, kui teised majanduslikud näitajad (tööviljakus) jäävad samale tasemele. Niisiis ei ole otstarbekas lähtuda insener-tehniliste töötajate premeerimisel kogutoodangu juurdekasvust.

Kuid juhtivate ja insener-tehniliste töötajate premeerimine ainult plaani ületamise eest, arvestamata plaani täitmist, ei soodusta nende töötajate materiaalse huvitatuse kindlustamist. Rahvamajanduse plaan on muidugi kõigile töötajatele seaduseks, kuid selle mittetäitmine ei too kaasa karistust (välja arvatud tahtlikkuse moment). Ettevõtte plaani täitmine sõltub reast objektiivsetest teguritest, mille kasutamine oleneb suurel määral juhtivatest ja insener-tehnilistest töötajatest. Seda tuleb aga materiaalselt stimuleerida. Töötajate premeerimine plaani täitmise puhul soodustab praegu töötajatel kommunistlikku töösse suhtumise kasvatamist ja nende võimetekohast töötamist. Muuta tuleb vaid preemia vahetada plaani täitmise ja ületamise puhul. Kehtiva süsteemi järgi suureneb juhtivate ja insener-tehniliste töötajate põhipalk juba plaani täitmise puhul ca  $\frac{1}{4}$ — $\frac{1}{3}$  võrra. Sealjuures paljudel juhtudel on preemia plaani täitmise eest tunduvalt suurem kui preemia plaani ületamise eest. Plaaniülesannete edukat täitmist soodustab aga selline premeerimissüsteem, mis tagab töötajatele plaani ületamise eest suurema preemia kui plaani täitmise eest.

Kui me eraldame juhtivate ja insener-tehniliste töötajate premeerimise fondi toodangu omahinna alandamisel saadavast plaanilisest kokkuhoiust 1—3% ja üleplaanilisest kokkuhoiust 5—10%, siis võiks kergetööstuses ette näha järgmist juhtivate ja insener-tehniliste töötajate premeerimise süsteemi. Tööviljakuse plaani täitmise puhul võiks olla juhtivate ja insener tehniliste töötajate preemia suuruseks 10% ametipalga määrast ning plaani ületamise iga protsendi eest 2% ametipalga määrast. Preemia absoluutset suurust toodangu omahinna alandamise arvel ei tuleks piirata.

Preemia makstakse välja vastavalt ettenähtud premeerimismääradele siis, kui ettevõtte täidab kauba- ja kogutoodanguplaani ettenähtud nomenklatuuris. Nende näitajate mittetäitmisel tuleb ettenähtud preemia summat korrigeerida nende näitajate plaani mittetäitmise protsendiga.

Kui juhtivate ja insener-tehniliste töötajate preemia on saavutatud kokkuhoiust väiksem, suunatakse ülejääk direktori reservfondi, mida ta kasutab kooskõlas ettevõtte ametiühinguorganisatsiooniga.

Ettepanekud juhtivate ja insener-tehniliste töötajate kehtiva palgaorganisatsiooni ümberkorraldamiseks kergetööstuses on seega järgmised:

1) säilitada nendele töötajatele kindel põhipalk, mis ei sõltu ettevõtte plaaniülesannete täitmisest;

2) tõsta nende töötajate kehtivaid põhipalga määrasid keskmiselt 40% võrra, kusjuures juhtivate ja insener-tehniliste töötajate keskmine põhipalk ületaks tööliste keskmise palga ca 25—30% võrra;

3) premeerimisskaala aluseks on tööviljakuse kasvu plaani täitmine. Preemia suurus arvutatakse välja antud plaaninäitaja täitmise tulemuste järgi, kusjuures võetakse arvesse ka kauba- ja kogutoodanguplaani täitmine ettenähtud nomenklatuuris. Üldreeglina peab olema preemia tööviljakuse kasvu plaani ületamise eest suurem kui preemia antud plaani täitmise eest;

4) preemia allikaks peab olema kokkuhoid, mis saadakse toodangu omahinna alandamisest.

Nende ettepanekute arvestamine juhtivate ja insener-tehniliste töötajate palga organiseerimisel soodustab nende töötajate isikliku materiaalse huvitatuse printsiibi ja töö järgi jaotamise majandusseaduse elluviimist.

## ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДЯЩИХ И ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ СОВЕТА НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА ЭСТОНСКОЙ ССР

В. Тюрк

### Резюме

В легкой промышленности Совета Народного Хозяйства Эстонской ССР действующие в настоящее время ставки должностных окладов руководящих и инженерно-технических работников отстают от средней заработной платы рабочих. Одновременно премиальная система этих работников является слишком сложной. Такое положение не обеспечивает достаточной материальной заинтересованности руководящих и инженерно-технических работников в повышении своей квалификации и улучшении качественных показателей работы предприятий. Поэтому при пересмотре организации заработной платы целесообразно ставки должностных окладов руководящих и инженерно-технических работников легкой промышленности повысить в среднем на 40%. Заработная плата руководящих и инженерно-технических работников должна быть гарантированной. Источником премирования в этом случае может стать экономия, которая достигается за счет снижения себестоимости продукции и сокращения производственных расходов предприятия. Шкалу премирования необходимо составить на основе результатов выполнения плана и роста производительности труда. При этом нецелесообразно вводить премии с нарастающей прогрессивно шкалой за перевыполнение плана, т. к. это приведет к повышению себестоимости продукции. Более правильно будет установить пропорциональную зависимость между процентом выполнения плана и премией.