|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Постановление пленума верховного суда СССР от 24.11.1978 N 10 (ред. от 30.11.1990) "о применении судами законодательства, регулирующего оплату труда рабочих и служащих"** | **Версия для печати** | **Отправить на e-mail** |

|  |
| --- |
| **15.04.2007 г.**  |
| ПЛЕНУМ ВЕРХОВНОГО СУДА СССР  ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 24 ноября 1978 г. N 10  О ПРИМЕНЕНИИ СУДАМИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, РЕГУЛИРУЮЩЕГО ОПЛАТУ ТРУДА РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ  (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 30.11.90 N 14)  Оплата труда в соответствии с его количеством и качеством является одним из гарантированных Конституцией СССР прав граждан. Правильное применение судами при рассмотрении трудовых споров законодательства, регулирующего вопросы оплаты труда, обеспечивает защиту прав рабочих и служащих, а также интересов предприятий, учреждений, организаций. Суды, как показало изучение практики рассмотрения дел, в основном правильно разрешают эти споры. Вместе с тем имеют место недостатки в применении отдельных норм законодательства, в частности об оплате сверхурочных работ, о доплатах при совмещении профессий и должностей, о выплате премий, предусмотренных системами оплаты труда, и вознаграждения по итогам годовой работы. Допускаются ошибки в определении подведомственности споров, нередко нарушаются сроки разрешения дел. Судами недостаточно принимаются меры, направленные на предупреждение нарушений законодательства об оплате труда рабочих и служащих. При рассмотрении данных споров возникли вопросы по применению действующего законодательства, требующие разъяснения. Обсудив результаты изучения практики рассмотрения дел по спорам об оплате труда рабочих и служащих, Пленум Верховного Суда СССР постановляет дать судам следующие разъяснения: 1. В соответствии с законодательством судам подведомственны споры: а) об оплате труда, возникающие в связи с применением установленных тарифных ставок, должностных окладов, норм выработки (норм времени), норм обслуживания и сдельных расценок, а также в связи с несоблюдением предусмотренного законодательством порядка введения новых и пересмотренных норм выработки (норм времени) и норм обслуживания; б) об оплате труда при переводе на другую работу, при простое и браке, за работу в ночное и сверхурочное время, в праздничные и выходные дни, при совмещении профессий (должностей), об оплате за время вынужденного прогула; в) о выплате премий, предусмотренных положениями о премировании, в которых заранее определены конкретные показатели и условия премирования, круг лиц, подлежащих премированию (с изъятиями, предусмотренными законодательством); г) о выплате вознаграждения за выслугу лет; д) о выплате вознаграждения по итогам годовой работы; е) о возврате сумм, удержанных из заработной платы для погашения задолженности рабочих и служащих предприятию, учреждению, организации, с которыми они состоят в трудовых отношениях (ст. ст. 124 - 126 КЗоТ РСФСР и аналогичные статьи КЗоТ других союзных республик).  Суды рассматривают и иные споры по вопросам оплаты труда, отнесенные законодательством к их компетенции. 2. Не подлежат разрешению в суде споры: а) об установлении или изменении условий оплаты труда и премирования (например, о присвоении тарифных разрядов, установлении тарифных ставок, должностных окладов, норм выработки, расценок); б) о выплате премий, имеющих характер единовременного поощрительного вознаграждения, право на которые и их размер определяются администрацией по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профсоюза на основе общей оценки результатов труда работника, т.е. без заранее установленных положениями о премировании показателей и условий премирования, круга премируемых работников (премии по итогам социалистического соревнования, за содействие внедрению изобретений и рационализаторских предложений, за создание и внедрение новой техники в виде поощрительных выплат из централизованного фонда, по результатам конкурсов и смотров, из фонда мастера и др.); в) о размере премии или вознаграждения по итогам годовой работы, когда в соответствии с действующими положениями снижение указанных выплат имело место не в связи с производственными упущениями или другими нарушениями, допущенными работником, а произведено администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации в установленных пределах с учетом качества работы, личного вклада работника в общие результаты труда; г) о праве руководящих работников предприятий, учреждений, организаций на получение и о размере причитающейся им премии, утверждаемой в соответствии с положениями о премировании вышестоящей организацией (подпункт "г" пункта 41 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров). Судам неподведомственны и другие споры об оплате труда, которые в соответствии с законодательством подлежат разрешению в ином порядке. 3. По общему правилу суды рассматривают подведомственные им споры об оплате труда, если истцом соблюден установленный законодательством предварительный внесудебный порядок их разрешения. Вместе с тем непосредственно в суде разрешаются, в частности, споры: а) об оплате труда рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций, где нет профсоюзных комитетов и профсоюзных организаторов, а также об оплате труда лиц, работающих по трудовым договорам в колхозах и межколхозных организациях (подпункт "б" пункта 38 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров); б) об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы в связи с незаконным увольнением или переводом, когда этот вопрос не разрешен судом одновременно при рассмотрении спора о восстановлении на работе; в) о полном или частичном лишении премии или вознаграждения по итогам годовой работы за производственные упущения или другие нарушения, когда этот вопрос в соответствии с законодательством предварительно был решен администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах предоставленных им прав (ч. 2 п. 38 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров); г) об оплате труда работников, состоящих в трудовых отношениях с профсоюзными комитетами. 4. В целях обеспечения правильного и своевременного разрешения споров суды обязаны проводить тщательную подготовку дел к судебному разбирательству, в ходе которой истребовать необходимые для рассмотрения дел документы: копии решений и протоколов заседаний комиссии по трудовым спорам, профсоюзного комитета, сведения о размере заработной платы, данные о сверхурочной работе, простоях, о начислении работнику премии, выписки из действующего на предприятии, в организации положения о премировании и другие необходимые документы. 5. Согласно ст. 103 КЗоТ РСФСР и аналогичным статьям КЗоТ других союзных республик введение и пересмотр норм выработки (норм времени), норм обслуживания производится администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом. О введении этих норм рабочие и служащие должны быть извещены не позднее чем за один месяц. (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда СССР от 30.11.90 N 14)  В случае нарушения сроков извещения о введении новых норм выработки (норм времени) и норм обслуживания суд должен удовлетворить требования работника об оплате выполненной работы по прежним нормам за все время до истечения срока, предусмотренного для извещения рабочих и служащих о введении новых норм. 6. При рассмотрении споров об оплате работы в сверхурочное время суды должны учитывать, что согласно ст. 27 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде выполнение сверхурочных работ допускается только в исключительных случаях (ст. 55 КЗоТ РСФСР и аналогичные статьи КЗоТ других союзных республик), с разрешения профсоюзного комитета и в пределах установленной нормы сверхурочных часов.  Иски рабочих и служащих об оплате сверхурочной работы, выполненной по распоряжению администрации или с ее ведома, подлежат удовлетворению и в том случае, когда эта работа применялась с нарушением предусмотренного законом порядка (без разрешения профсоюзного комитета, с превышением установленных норм сверхурочного времени). Выполненная рабочим или служащим с неполным рабочим днем работа сверх предусмотренного трудовым договором времени, но в пределах установленной законом продолжительности рабочего дня не считается сверхурочной и оплачивается в одинарном размере. 7. Разрешая споры о доплате за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, суды должны проверять, предусмотрена ли законодательством доплата за такое совмещение в данной отрасли, для каких профессий и должностей работников, в каком размере установлена доплата за совмещение, не входит ли работа, на которую истец указывает как на совмещаемую, в круг его трудовых обязанностей. Судам следует иметь в виду, что работник имеет право на доплату за выполненную работу и в том случае, когда совмещение профессий (должностей) было введено администрацией в нарушение установленного порядка. При определении размера доплаты суду необходимо учитывать объем работы, выполненной работником в порядке совмещения профессий (должностей). Не подлежит дополнительной оплате работа, выполнение которой поручено администрацией работнику с его согласия в связи с недостаточной загруженностью этого работника в течение рабочего времени. 8. Разрешая споры о выплате премий, суды должны руководствоваться действующим законодательством, регулирующим вопросы начисления и выплаты премий, Основными положениями о премировании, Типовыми положениями о премировании по отраслям, положениями о специальных системах премирования, положением о премировании, утвержденным администрацией предприятия, организации по согласованию с профсоюзным комитетом. В том случае, когда утвержденное администрацией предприятия, организации по согласованию с профсоюзным комитетом положение о премировании противоречит Основным положениям о премировании и Типовому положению о премировании по отрасли, суд применяет Основные и Типовые положения о премировании. 9. Исходя из установленного порядка начисления и выплаты премий, судам следует иметь в виду: а) работник лишается премии полностью или частично за конкретные производственные упущения, перечень которых устанавливается руководителем предприятия, организации по согласованию с профсоюзным комитетом, а также в иных предусмотренных законодательством случаях (например, за прогул, в случаях привлечения к ответственности за хулиганство); б) полное или частичное лишение премий производится по общему правилу за тот расчетный период, в котором имело место упущение. При изготовлении (реализации) недоброкачественной продукции работник, по вине которого допущено ее изготовление (реализация), лишается премии за месяц или кварталы, в которых выявлены эти факты. В случаях приписок и искажения в отчетности, а также привлечения работника к установленной ответственности за хулиганство и пьянство, лишение премии или снижение ее размера производится за расчетный период, в котором были обнаружены эти нарушения или получены сообщения о них; в) работнику, проработавшему неполный месяц (квартал, сезон) и прекратившему трудовые отношения в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы СССР, переводом на другую работу, поступлением в учебное заведение, переходом на пенсию, увольнением по сокращению штата и по другим уважительным причинам, выплата премии производится за фактически отработанное время в данном учетном периоде; г) рабочим и служащим, поступившим на работу после начала учетного периода, премия за отработанное время может быть выплачена по усмотрению администрации. 10. При разрешении споров о выплате вознаграждения по итогам годовой работы суды должны руководствоваться законодательством о выплате указанного вознаграждения и применять положение, разработанное и утвержденное администрацией предприятия, организации по согласованию с профсоюзным комитетом на основе Рекомендаций о порядке и условиях выплаты названного вознаграждения, утвержденных постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Президиума ВЦСПС, а также отраслевых Рекомендаций. 11. В соответствии с законодательством о порядке начисления и выплаты вознаграждения по итогам годовой работы указанное вознаграждение выплачивается в полном размере работникам, которые проработали весь календарный год. Иски о взыскании вознаграждения, предъявленные работниками, проработавшими по уважительным причинам неполный календарный год, могут быть удовлетворены с учетом их права на получение этого вознаграждения пропорционально проработанному времени. Работники, допустившие производственные упущения или нарушения трудовой дисциплины в том году, за который производится выплата вознаграждения, а также привлеченные к ответственности за хулиганство и пьянство, могут быть лишены администрацией упомянутого вознаграждения полностью или частично. 12. При рассмотрении дел о взыскании премии или вознаграждения по итогам годовой работы суды должны тщательно проверять, допустил ли работник производственные упущения, а также другие нарушения, послужившие основанием для лишения его полностью или частично указанных выплат. При этом суд не вправе входить в обсуждение вопроса о соразмерности полного или частичного лишения этих выплат тяжести допущенного работником нарушения. Полное или частичное лишение премии либо вознаграждения по итогам годовой работы может иметь место за конкретные производственные упущения или нарушения трудовой дисциплины независимо от того, налагались ли на работника за эти проступки дисциплинарные взыскания. Вместе с тем, если работник, лишенный полностью или частично этих выплат в связи с нарушением, за которое на него наложено дисциплинарное взыскание, ставит вопрос о его снятии, суд одновременно с разрешением спора о выплате премии или вознаграждения по итогам годовой работы разрешает вопрос и о признании неправильным этого взыскания. 13. В силу ст. 99 КЗоТ РСФСР и аналогичных статей КЗоТ других союзных республик при установлении вины администрации в задержке выдачи трудовой книжки уволенному работнику суды должны удовлетворять требования о выплате среднего заработка за все время задержки.  Не может быть удовлетворен иск о выплате среднего заработка за задержку выдачи трудовой книжки, если работник отказался от ее получения или, несмотря на уведомление, не явился за ней и не выразил согласия на пересылку ее по почте. Не подлежит удовлетворению такое требование и в других случаях, когда отсутствует вина администрации в задержке выдачи трудовой книжки. (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда СССР от 30.11.90 N 14) 14. При необоснованном отказе в заключении трудового договора с работником, приглашенным на работу в порядке перевода из другого предприятия, учреждения, организации по соглашению между руководителями предприятий, учреждений, организаций (ч. 4 ст. 18 КЗоТ РСФСР и аналогичных статей КЗоТ других союзных республик) суд, принимая решение, обязывающее администрацию заключить трудовой договор, может применительно к ст. 92 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде взыскать в пользу этого работника заработную плату за время вынужденного прогула, вызванного отказом в заключении трудового договора.  15. Требования работника о денежных выплатах в силу п. 49 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров подлежат удовлетворению за все время, но не более чем за один год. Если требование о выплатах заявлено за время, превышающее один год, оно может быть удовлетворено за любые 12 месяцев подряд по выбору истца. Установленные п. 49 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров пределы взыскания денежных выплат не распространяются на случаи взыскания среднего заработка за время вынужденного прогула, выполнения нижеоплачиваемой работы в связи с необоснованным увольнением или переводом, поскольку в соответствии с законом такие выплаты могут быть произведены не более чем за три месяца, а также на случаи задержки исполнения решения суда о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника, взыскания среднего заработка при задержке выдачи трудовой книжки, имея в виду, что в этих случаях законом пределы выплат не ограничены. (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда СССР от 30.11.90 N 14) 16. В том случае, когда работник по инициативе администрации отстранен от работы без законных оснований с приостановкой выплаты заработной платы, его иск о взыскании среднего заработка за время отстранения от работы подлежит удовлетворению в пределах, предусмотренных п. 49 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров. 17. Суды должны принимать меры к устранению и предупреждению нарушений законодательства, регулирующего оплату труда рабочих и служащих. При выявлении фактов нарушения порядка оплаты труда рабочих и служащих и иных нарушений трудового законодательства суды должны выносить частные определения, в которых ставить вопрос перед вышестоящими органами и соответствующими профсоюзными комитетами об устранении установленных нарушений. Дела указанной категории следует чаще рассматривать в выездных судебных заседаниях, с участием представителей общественных организаций и трудовых коллективов, обобщать и анализировать практику разрешения этих споров и по результатам обобщения принимать соответствующие меры. |