

УДК 349.2

*Д. Є. Кутоманов,
доцент кафедри правового забезпечення господарської діяльності Харківського
національного університету міського господарства
імені О.М. Бекетова*

ПЕРЕКОНАННЯ ТА ЗАОХОЧЕННЯ ЯК МЕТОДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ В СРСР

В статті досліджено такі методи забезпечення трудової дисципліни в СРСР як переконання та заохочення, визначено особливості їх застосування до окремої категорії осіб.

Ключові слова: переконання, заохочення, трудова дисципліна, методи забезпечення, нагорода, соціалістичне змагання

Необхідною умовою будь-якої спільної діяльності є дотримання певних правил, процедур, алгоритмів в процесі взаємодії сторін. В контексті трудового права така взаємодія проявляється в інституті трудової дисципліни - встановленого нормами права порядку поведінки працівників в ході виконання ними своїх посадових обов'язків. Під час свого розвитку даний інститут права зазнавав постійних змін, запроваджувалися нові та скасовувалися неефективні методи забезпечення дисципліни праці. Тому дослідження його генезису має безпосереднє значення для глибшого розуміння юридичної природи переконання та заохочення як методів забезпечення трудової дисципліни.

Більшість науковців, займаючись аналізом історичного досвіду регулювання трудових відносин, забезпечення дотримання персоналом правил внутрішнього трудового розпорядку та сумлінного виконання посадових обов'язків, звертали в основному увагу на заходи дисциплінарного примусу, відповідальність за службові проступки. Водночас методам переконання та заохочення належної оцінки не було надано, хоча їх значення є також вагомим. Відповідно метою статті є детальний аналіз вище зазначених методів в правовому регулюванні забезпечення дисципліни праці, збалансованості їх застосування залежного від конкретного історичного моменту розвитку радянської держави.

Взагалі, довгий час радянська держава не приділяла належної уваги заохоченням як засобам стимулювання сумлінної поведінки. І кодекс законів про працю 1918 року, і 1922 року ігнорували можливість їх застосування. Вважалося, що людина за визначенням має зразково працювати, у протилежному випадку її очікує жорстке покарання. Попри це з початку 20-х років як знак особливої пошани та поваги за трудові заслуги став використовуватися термін «Герой праці». Грамоти з таким словосполученням стали вручатися передовим робітникам з великим трудовим стажем губернськими радами профспілок за поданням зборів трудового колективу. Одночасно з грамотою вручалися цінні

подарунки (як правило дефіцитні товари). Наприклад, в березні 1922 року за дострокове відновлення Уфимської міської електростанції вісім робітників були удостоєні звання Героя праці. Постановою Уфимської губернської ради профспілок кожному з них було видано по півтора пуда борошна, комплекту натільної білизни та по одній парі черевиків [1].

В 1927 році «Герой праці» було офіційно визнано почесним званням, яке може присвоюватися особам за видатні заслуги в сфері виробництва, наукової діяльності, державної чи громадської служби з стажем роботи не менше 35 років (у виняткових випадках це термін може бути зменшений) [2]. Звання присвоюється постановою президії ЦВК СРСР (чи союзної республіки) за поданням Всесоюзної центральної ради професійних спілок чи ради профспілок відповідної союзної республіки за належністю. В свою чергу останнім пропозиція про нагородження оформлювалася постановою місцевої ради профспілки, прийнятої за висланої ініціативи чи за поданням державних органів (громадських організацій).

Першими рішеннями одна з найвищих державних нагород була присуджена Н.А. Бушуєву (робітнику текстильної фабрики за попередження вибуху в котельні та 50- річний трудовий стаж), В.М. Фьодорову (робітнику вагоноремонтного заводу за численні раціоналізаторські пропозиції та 40 – річний трудовий стаж), П.Х. Староватову (вчителю за визначні успіхи в педагогічній роботі), М.Х. Курбангалееву (вчителю за складання на татарській мові більше 50 начальних посібників) [3, с. 398].

Попри важливу моральну складову самого факту присвоєння звання героя праці, його отримання пов'язане з наданням ряду преференцій в соціально-економічній сфері. Зокрема пенсійне забезпечення лауреатів становило 3/4 повного заробітку (при продовженні праці – додатково до зарплати виплачувалась половина цієї суми). У випадку смерті чи безвісти відсутності героя праці, його утриманням також виплачувалась пенсія розміром 2/3 (якщо троє та більше осіб), 1/2 (якщо двоє), 1/3 (якщо одна особа) від повного розміру пенсії. При цьому не має значення факт виходу на пенсію чи її призначення самому герою праці. Також встановлювались житлові та комунальні пільги, звільнення від сплати прибуткового податку, їх пенсії не оподатковувались єдиним сільськогосподарським податком тощо.

Поряд з нагородженням різними відзнаками та медалями, важливим фактором стимулювання належної праці, суворого та неухильного дотримання трудової дисципліни була практика соціалістичних змагань. Ще в 1929 році постановою РНК СРСР була звернута увага на принциповій важливості пробудження творчої енергії та ініціативності робітників, неухильного дотримання виробничих та технологічних процесів, встановлювалося преміювання за досягнуті успіхи в рамках соціалістичного змагання [4]. Зокрема преміювання здійснювалося за зростання продуктивності праці, збільшення випуску виробів, покращення їх якості, економію витратних матеріалів, якщо при цьому не допускалося зниження інших показників ефективності праці.

Даний вид заохочення надавався за підсумками роботи за рік як окремим працівникам, так і колективам окремих структурних підрозділів чи всього підприємства в цілому.

Преміювання здійснювалося за рахунок коштів спеціальних фондів, що формувалися за рахунок відрахувань в розмірі до 40% від економії, досягнутої протягом господарського року безпосередньо внаслідок застосування практики соціалістичних змагань. Премії видавались у вигляді асигнувань на задоволення культурно-побутових потреб колективу підприємства чи його підрозділів, бригад, груп, а також окремих робітників. При цьому останні мали можливість отримання винагороди в грошовій формі.

Теоретичною базою пропаганди масового застосування соціалістичних змагань виступили праці ряду вчених, зокрема Г. Москаленко [5, с. 60 - 62], А. Вінніков [6, с. 159 - 165], А. Герценштейн [7, с. 89 - 102], І. Войтинський [8, с. 157]. В своїх напрацюваннях науковці намагалися обґрунтувати правильність політики влади у сфері трудових відносин, причому досить специфічно підходили до тлумачення інституту дисципліни праці. Наприклад, в розумінні А. Семьонові трудова дисципліна була нічим іншим як невід'ємною складовою загальнодержавного змагального руху, природною необхідністю виробничого процесу, заснованого на свідомості працюючих осіб [9, с. 94]. До того ж не визнаючи потреби її виділення як окремого інституту трудового права, ігнорувався факт правовідносин робітника та роботодавця, ставилось під сумнів доцільність існування правил внутрішнього трудового розпорядку.

Фактично, вчені обстоювали тезу про існування двох методів забезпечення трудової дисципліни: переконання та покарання. Тобто робились всі можливі спроби переконати громадянина в правильності політики партії та організації соціально-виробничих процесів в країні; у випадку його незгоди з такою констатацією стану речей, в тому числі спроби проаналізувати їх раціональність чи ефективність, запропонувати власні підходи до їх регулювання, він одразу оголошується несвідомим елементом та піддається жорстким заходам дисциплінарного примусу. Звичайно, беручи до уваги такі доробки вчених, необхідно зауважити на тому, що коло наукових пошуків було досить обмежено, вони не завжди могли публічно озвучити ті погляди, яких дійсно дотримувались. Проте в будь-якому випадку такі теоретичні праці створили додаткове підґрунтя продовження практики нерівнозначного застосування методів забезпечення дисципліни праці. Мається на увазі перебільшення ролі одних (переконання та примус), та ігнорування інших (заохочення).

Наприкінці 30-х років відбуваються суттєві зміни в системі державних нагород за трудові успіхи. Так 27 грудня 1938 року Президія Верховної Ради СРСР прийняла низку регулюючих указів. Замість звання героя праці вводилося звання героя соціалістичної праці. Дещо уточнилися і підстави нагородження. Тепер звання присвоювалося за видані заслуги перед державою в ході новаторської діяльності в сфері промисловості, сільського господарства, транспорту, торгівлі, наукових відкриттів та технічних винаходів, сприяння

підйому народного господарства, науки, культури, росту могутності і слави СРСР [10]. Тобто ключове значення став відіграти лише сам факт заслуг, без прив'язки до тривалості трудового стажу. Героям соціалістичної праці вручався також орден Леніна (з часу заснування звання), та золота медаль «Серп і молот» (з 1940 року) [11]. Додатково честь заслуг двічі героїв споруджувався бронзовий бюст на їх батьківщині.

Наступними в ієрархічній системі нагород за трудові досягнення є медалі «За трудову звитягу» та «За трудову відзнаку». Медаль «За трудову звитягу» була вищою за рангом за присуджувалася за самовіддану трудову діяльність та проявлену при цьому звитягу. Нагороджені могли бути як громадяни СРСР, так і іноземці за перевиконання норм виробітку, планових завдань та соціалістичних зобов'язань, підвищення продуктивності праці та покращення якості продукції, за ефективне використання нової техніки та освоєння прогресивних технологій, цінні винаходи та раціоналізаторські пропозиції, за успіхи в науці, освіті, культурі, літературі, мистецтві, спорту, інших галузях трудової діяльності [12]. Медаль вручалася за указом президії Верховної Ради СРСР, цей же орган міг її і позбавити.

Лише за перший місяць дії нагороди отримали 123 людини. Так, перший указ про вручення медалі «За трудову відзнаку» був підписаний 15 січня 1939 року, коли за виняткові заслуги перед країною в справі озброєння армії, створення та освоєння нових зразків озброєнь були нагороджені 22 робітника заводу №8 ім. Калініна. Через два дні на наукову розробку методу підземної газифікації вугілля та успішне його освоєння нагороджено 14 працівників тресту «Підземгаз». 21 січня 1939 року були відзначені 87 передовиків сільського господарства Узбекистану.

Стосовно медалі «За трудову відзнаку», нагородження нею також відносилось до виключної компетенції президії Верховної Ради СРСР, факт наявності радянського громадянства значення не мав. Медаль вручалася за ударну роботу, сприяючу росту продуктивності праці та покращення якості продукції, успіхи в соціалістичному змаганні, за трудовий вклад в будівництво, реконструкцію стратегічних об'єктів, за цінні винаходи та раціоналізаторські пропозиції, успішну роботу в різних сферах наукової, культурної, виховної, спортивної та іншої діяльності [13].

Своєрідним заохоченням було першочергове надання зразковим працівникам дефіцитних товарів. Досить часто, через підвищений попит та малу пропозицію, на підприємства (його структурних підрозділах) проводилися спеціальні лотереї серед персоналу, переможці яких і здобували право на отримання предметів побуту чи інших речей домашнього вжитку.

В силу специфіки командно-адміністративної економіки, за більшістю промислових підприємств були закріплені заклади культури та відпочинку, вони мали окремі структурні підрозділи, що займалися будівництвом житлових будинків. Відповідно з'являлися не дисциплінарні методи стимулювання належного виконання трудових обов'язків. Так наприкінці 30-х років була

прийнята норма, що переважне право на отримання путівок до санаторію надається тому персоналу, що без перерви пропрацював в даному підприємстві більше двох років [14]. Дещо пізніше вступило в силу положення, згідно якого робітникам та службовцям, успішно та добросовісно виконуючим свої трудові обов'язки надавались, в першу чергу, переваги в просуванні по роботі, пільги в галузі соціально-культурного обслуговування (путівки в санаторії, бази відпочинку, покращення житлових умов і т.п.).

Не була формалізована система заохочень і в типових правилах внутрішнього трудового розпорядку для робітників та службовців державних, кооперативних та громадських підприємств та установ від 18 січня 1941р. №120. Фактично лише з затвердженням нового формулювання цих правил в 1957 році, а також подальшої редакції 1972 року [15] заохоченням було приділено належне значення. Так пункт 21 Правил містив визначення підстав застосування заохочень. Ними визнавалися зразкове виконання трудових обов'язків, успіхи в соціалістичному змаганні, підвищення продуктивності праці, покращення якості продукції, тривала та бездоганна робота, новаторство та інші успіхи у праці. До їх числа входили оголошення подяки, видача грошової премії, нагородження цінним подарунком, нагородження цінною грамотою, нагородження почесною грамотою, занесення до книги пошани, на дошку пошани.

Цей перелік не був вичерпним, міг бути доповнений правилами внутрішнього трудового розпорядку конкретного підприємства, установи, організації. Нагородження почесною грамотою та занесення на дошку (книгу пошани) відбувалося разом з місцевим комітетом професійної спілки. В інших випадках - за його погодженням. Заохочення оголошувалися в наказі (розпорядженні) роботодавця та заносилося до трудової книжки працівника. З метою створення додаткових стимулів інших працівникам, відповідне рішення доводиться до відома колективу, поведінка працівника позиціонується як еталон, приклад для наслідування. Водночас заборонялося безпідставне завищення розмірів матеріального заохочення з метою переманювання цінних працівників з одного підприємства на інше; не залежно від жодних підстав керівництво установи має керуватися виключно принципом рівної оплати за рівну працю.

Як ми вже зазначали, законодавство передбачало можливість найбільш відданим працівникам, що досягли особливих трудових успіхів та звитяг, бути представленими до нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками, присвоєння почесних звань та звань почесного робітника певної професії. Серед найбільш шановних відзнак, окрім зазначених вище, вводилися звання Героя соціалістичної праці, здійснювалось нагородження орденом Леніна, медалями «Серп і молот», «За трудову відзнаку», «За трудову звитягу», також почесним були медалі «В пам'ять 1500 – річчя Києва», «За звитяжну працю (військову звитягу)», «Ветеран праці», «50 років радянської міліції» та інші.

Мільйони радянських громадян своєю щоденною працею, сумлінним виконанням трудових обов'язків також сприяли розбудові країні. Саме для їх

відзначення в 1974 році буда заснована медаль «Ветеран праці» [16]. Нагородою відзначалися працівники за довголітню добросовісну працю в знак визнання їх трудових заслуг по досягненню трудового стажу, необхідного для призначення пенсії за вислугу років чи за віком. Ініціювали питання про доцільність нагородження адміністрація підприємства, його партійні та профспілкові організації, місцеві державні органи. У разі схвального рішення медаль вручалася від імені президії Верховної Ради СРСР президіями верховних рад союзних та автономних республік, виконавчими комітетами крайових, обласних, а також Київської Московської, Ленінградської міської ради. З метою підвищення стимулюючої складової, формування у інших працівників стійкого розуміння необхідності дотримання трудової дисципліни, вручення медалі відбувалося як правило в ході урочистих зібрань в трудовому колективі.

Поряд з рядом відзнак, яким відзначалися особи незалежно від роду трудової діяльності, існували і спеціальні нагороди для представників окремих професій. Як приклад, можна привести медаль «50 років радянській міліції». Згідно затвердженого положення, нею нагороджувалися особи вищого, старшого, середнього, молодшого керівного та рядового складу міліції, що позитивно характеризуються та перебувають станом на 21 листопада 1967 року на службі в органах, установах та начальних закладах Міністерства охорони громадського порядку СРСР, маючи спеціальні звання міліції, звільнені з органів охорони громадського порядку в запас чи відставку з вислугою більше 25 років [17]. Нагородження медаллю оформлювалося відповідним наказом Міністра охорони громадського порядку СРСР, міністрів охорони громадського порядку союзних та автономних республік, начальників управлінь охорони громадського порядку крайових, обласних, міських рад депутатів, дорожніх відділів (управлінь) міліції та начальних закладів міністерства.

Зі становленням громадянського суспільства та розвитком трудових відносин нарешті на найвищому державному рівні було визнано, що заходи по укріпленню трудової дисципліни не можуть обмежуватися виключно покаранням порушників. В постанові Ради Міністрів СРСР від 28 липня 1983р. суттєву увагу приділено саме соціально-економічним методам забезпечення внутрішнього трудового правопорядку [18]. Рекомендовано поширити практику організації побутового обслуговування працівників безпосередньо на виробництві, створювати комплексні приймальні пункти, столи замовлень, спеціалізовані лікарські кабінети, розвивати мережу дитячих дошкільних закладів, звернути увагу на покращення організації громадського харчування, надавати інші види послуг персоналу у вільний від роботи час.

Також в постанові акцентовано увагу на керівниках, а особливо на необхідності запровадження практики встановлення додаткових пільг та переваг за рахунок заохочувальних фондів для передовиків та новаторів виробництва, осіб, які добросовісно працюють тривалий час на конкретному підприємстві; повніше враховувати результати роботи робітників, службовців, колгоспників при визначенні часу відпустки, розподіленні квартирному фонду, санаторно-

курортного лікування. Особливою гарантією встановлено, що персоналу, за умови сумлінної праці та відсутності фактів порушень трудової дисципліни, другий та третій день додаткової відпустки за безперервний стаж роботи надається не через кожні два роки (як було раніше), а за кожен рік роботи.

Зазначені вище методи переконання, виховання, заохочення застосовувалися до всіх професій без обмежень. Водночас стосовно ряду категорій працівників існували окремі нормативні акти, які визначали специфіку регулювання дисципліни праці в ході виконання ними трудових функцій. Як правило це стосувалося силових органів (збройні сили, міліція), державних службовців (судді, прокурори), стратегічних галузей промисловості (транспорт, зв'язок, оборона). Так в системі дотримання дисципліни персоналом залізниці вагоме місце було приділено і відзнакам на трудовому фронті, які полягали у видатному проявленні робітниками соціалістичного відношення до праці, зокрема: а) зразковому відношенні до праці, завдяки чому було досягнуто покращення роботи та стану залізничного транспорту; б) проявленні ініціативи, завдяки якій досягнуто вище зазначені успіхи; в) проявленні самовідданості, героїзму, винахідливості, що сприяло уникненню аварій на транспорті, людських жертв, псування техніки, припинення руху поїздів і т.п. Визначаючи перелік заходів заохочень, знову було акцентовано увагу що вони встановлюються задля розвитку соціалістичних змагань; можуть проявлятися у оголошенні подяки, грошовій нагороді, цінному подарунку, почесній грамоті, призначенні на вищу посаду, нагородженні значком почесного залізничника, занесення на дошку пошани, подання до державних нагород СРСР [19].

Окремим заохоченням зв'язківців (згідно статуту про дисципліну працівників зв'язку СРСР) є присвоєння звання «Майстер зв'язку» (що цікаво – дисциплінарні стягнення щодо носіїв цього звання застосовувались винятково з дозволу Міністра зв'язку СРСР чи його заступників) [20]. При застосуванні заохочень потрібно було враховувати наступні особливості:

- право оголошення подяки мав кожен керівник;
- преміювання та нагородження цінним подарунком здійснював керівник, що мав повноваження приймати на роботу даного працівника, розпоряджатися коштами, призначеними на ці цілі;
- рішення про занесення в книгу пошани чи на дошку пошани приймалося керівником підприємства за участі профспілки;
- присвоєння звання «Майстер зв'язку», занесення до книги пошани Міністерства зв'язку СРСР та ЦК професійної спілки зв'язківців здійснювалося міністром зв'язку СРСР спільно з профспілковими органами.

Окремим положенням була врегульована система заохочення прокурорських працівників. Прокурори та слідчі заохочувалися та нагороджувалися за зразкове виконання своїх службових обов'язків, ініціативу, оперативність та інші відзнаки по службі, сприяючі посиленню прокурорського нагляду, розкриттю та попередженню злочинів, укріплення законності. Додатково до заохочень, встановлених загальним законодавством, сумлінні службовці

могли бути підвищені в класному чині, представлені до нагородження почесною грамотою ЦК профспілки працівників державних установ та Генерального прокурора СРСР [21].

Виходячи з специфіки несення військової служби, її безпосереднього зв'язку з обороною та безпекою країни, спеціальні заходи забезпечення трудової дисципліни були передбачені дисциплінарним статутом збройних сил держави. Закріплено, що заохочення являються важливим способом виховання військовослужбовців та зміцнення військової дисципліни. За мужність і відвагу, проявлені в ході виконання військового обов'язку, за відмінні показники бойової та політичної підготовки, відмінне засвоєння нової, складної бойової техніки, зразкове керівництво військами та інші видатні заслуги перед державою та збройними силами начальники та командири мають право представляти підлеглих їм людей до нагороджень орденами та медалями СРСР. Спеціальними видами заохочень були зняття раніше накладеного стягнення; надання одного додаткового звільнення з розташування частини (для строкової служби), нагородження особистою фотографією на фоні розгорнутого прапора військової частини; повідомлення на батьківщину чи по місцю попередньої роботи про зразкове несення служби та заходах заохочення; присвоєння чергового звання; надання короткострокової відпустки [22]. Допускається застосування заходів заохочень як відносно окремої особи, так і відносно всього особового складу підрозділу (команди), частини (оголошення подяки, нагородження грамотою). Як бачимо, стосовно спеціальних суб'єктів заходи заохочення, а також процедура їх застосування, прописані більш детально.

Отже, радянська держава активного значення не дисциплінарним методам забезпечення трудової дисципліни почала надавати лише з 40 – 50 –х років 20 століття. Їх запровадження відбувалося не системно, не збалансовано, з періодичним наданням переваги тому чи іншому методу, постійною ідеологізацією трудового процесу та його результатів. Взагалі в радянські часи була задекларована необхідність поєднань в заходах заохочення матеріального та морального стимулювання сумлінної праці. Проте, враховуючи надзвичайно важливу роль ідеологічної складової в комуністичній моделі господарства, практика показала суттєву перевагу саме в бік моральних заходів, переконання громадян та їх виховання в дусі радянських (партійних) цінностей. Особливо яскраво це відобразилося в нагородженні різноманітними регаліями та пропаганді соціалістичних змагань. Попри це вивчення та аналіз генезису розвитку досліджуваного питання в історичному ракурсі є надзвичайно корисним та потрібним. Існує можливість проаналізувати досягнення та недоліки, відповідно раціональніше підійти до правого регулювання дисципліни праці в сучасних умовах.

Література:

1. Основные этапы развития Башкирской энергетики. 1917 – 1945гг. // [Электронный ресурс]. - Режим доступа:

- <http://web.archive.org/web/20100716230138/http://www.bashkirenergo.ru/company/history/history2.asp>
2. О героях труда: Постановление ЦИК СССР, СНК СССР от 27.07.1927г. // [Электронный ресурс].- Режим доступа: http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_3324.htm
 3. В. Н. Балязин, А. Н. Казакевич, А. А. Кузнецов, Н. А. Соболева. Символы, святыни и награды Российской державы. Глава XII. Наградная система СССР. — М.: «Олма-Пресс», 2004. — 591 с.
 4. О премировании за улучшения, достигнутые в порядке социалистического соревнования рабочих и служащих: Постановление Совета Народных Комиссаров СССР от 11.09.1929г. // [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.libussr.ru>
 5. Москаленко Г. Новые формы соцсоревнования и ударничества // Партийное строительство 1932. - №5-6. — С.60-62.
 6. Винников А. Учет и планирование производительности труда // Журнал План. — 1934. — №9. — С.159-165.
 7. Герценштейн А. Освоение новой техники и производительности общественного труда // Проблемы экономики. — 1935. — №2. — С. 89–102.
 8. Войтинский И. Регулирование труда и трудовое право на современном этапе // Советское государство и революция права. — 1930. — № 8–9. — С.156–161.
 9. Семёнова А. Современные проблемы трудового права // Советское государство и революция права. — 1930. — №8–9. — С.94–98.
 10. Об установлении высшей степени отличия — звания героя Социалистического труда: Указ Президиума Верховного Совета СССР от 27.12.1938г. // [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.libussr.ru>
 11. Об дополнительных знаках отличия для героев Социалистического труда: Указ Президиума Верховного Совета СССР от 22.05.1940г. // [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.libussr.ru>
 12. Об учреждении медали «За трудовую доблесть»: Указ Президиума Верховного Совета СССР от 27.12.1938г. // [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.libussr.ru>
 13. Об учреждении медали «За трудовое отличие»: Указ Президиума Верховного Совета СССР от 27.12.1938г. // [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.libussr.ru>
 14. Про заходи щодо покращення трудової дисципліни, покращення практики державного соціального страхування і боротьби зі зловживаннями у цій справі: Постанова РНК, ЦК ВКП (Б) 28 грудня 1938 р. // [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://www.libussr.ru>.
 15. Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций: Постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы от 29.09.1972г. №258 // [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.libussr.ru>.

16. Об учреждении медали «Ветеран труда»: Указ Президиума Верховного Совета СССР от 18.01.1974г. // [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.libussr.ru>

17. Об учреждении медали «50 лет советской милиции»: Указ Президиума Верховного Совета СССР от 20.11.1967г. // [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.libussr.ru>

18. Про додаткові заходи по зміцненню трудової дисципліни: Постанова РМ СРСР і ВЦРПС від 28 липня 1983 р. №745 // Собрание Постановлений СССР. – 1983. – № 21. – Ст. 116.

19. Устав о дисциплине рабочих и служащих железнодорожного транспорта СССР. Утвержден постановлением ЦИК СССР, СНК СССР от 04.06.1933г. №69/795 // [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.libussr.ru>

20. Об утверждении Устава о дисциплине работников связи Союза ССР: Постановление Совета Министров СССР от 20.04.1972г. №284 // [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.libussr.ru>

21. Об утверждении положения о поощрениях и дисциплинарной ответственности прокуроров и следователей органов прокуратуры СССР: Указ президиума Верховного Совета СССР от 27.02.1964г. №2266-VI // [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.libussr.ru>

22. Общевоинские Уставы Вооружённых сил СССР. — М: Воениздат, 1982. — С. 178—214. — 480 с.

Кутоманов Д. Е. Убеждения и поощрения как методы обеспечения трудовой дисциплины в СССР

В статье исследованы такие методы обеспечения трудовой дисциплины в СССР как убеждение и поощрение, определены особенности их применения к отдельной категории лиц.

Ключевые слова: убеждение, поощрение, трудовая дисциплина, методы обеспечения, награда, социалистическое соревнование

Kutomanov D. E. Beliefs and promotions as methods of labor discipline ensuring in the USSR

The article explores such methods of labor discipline ensuring in the USSR as a belief and promotions, defined features of their application to a particular category of persons.

Keywords: belief, promotion, work discipline, ensuring methods, award, socialist competition.