

УДК 369.022.7

## РАСЧЕТНЫЕ ВЕДОМОСТИ ПО НАЧИСЛЕНИЮ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ КАК ИСТОЧНИК ИЗУЧЕНИЯ ПРАВОВОГО ПОЛОЖЕНИЯ ВНЕШТАТНЫХ РАБОТНИКОВ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПЕРИОДА 1950-х – 1980-х ГОДОВ

**Белоногов Юрий Геннадьевич**

канд. полит. наук  
Пермский национальный исследовательский  
политехнический университет, Пермь

*author@apriori-journal.ru*

**Аннотация.** На основании изучения документов финансовой отчетности общественных организаций автор раскрывает некоторые аспекты понятия «внештатный работник» как распространенного явления в системе советских трудовых отношений. Выделяются схожие и отличительные черты в правовом положении как «временных» и «внештатных», так и «штатных» и «внештатных» работников.

**Ключевые слова:** трудовое право; внештатный работник; временный работник; профсоюзный комитет; ДОСААФ; трудовое соглашение; история повседневности.

# **PAY-SHEETS ON CHARGE OF THE SALARY AS THE SOURCE OF STUDYING OF THE LEGAL STATUS OF NON-STAFF EMPLOYEES OF PUBLIC ORGANIZATIONS THE PERIOD OF THE 1950th – THE 1980th YEARS**

**Belonogov Yuri Gennadyevich**

candidate of political sciences  
Perm national research polytechnical university, Perm

**Abstract.** On the basis of studying of documents of financial statements of public organizations the author opens some aspects of the concept «non-staff worker» as widespread phenomenon in system of the Soviet labor relations. Similar and distinctive features in a legal status both «temporary» and «non-staff», and «regular» and «non-staff» workers are allocated.

**Key words:** labor law; non-staff worker; temporary employee; trade-union committee; DOSAAF; labor agreement; history of everyday life.

Внештатный работник является полупрелегальным субъектом современных трудовых и гражданско-правовых отношений. С одной стороны, в действующем российском трудовом законодательстве понятия «внештатный работник» как специального юридического термина нет. С другой стороны, «внештатник» как лицо, работающее по гражданско-правовым договорам, является достаточно распространенным явлением для бюджетных учреждений и некоммерческих организаций. У таких организаций собственником определен лимитированный фонд заработной платы и в соответствии с ним утверждено штатное расписание персонала. Именно ограниченность финансовых ресурсов вследствие утвержденного штатного расписания порождает неизбежные организационные ловушки.

Так, практикующий юрист И. Вишнепольская в своей статье раскрывает часто встречающиеся ситуации, когда возникает срочная необходимость принять временно или постоянно на должность, отсутствующую в штатном расписании.

- 1) Работодатель узнает, что некий работник уходит в декретный отпуск. За время, пока этот работник осуществляет трудовую деятельность, нужно принять нового работника, который должен перенять опыт преддекретного сотрудника (и принять дела) для более квалифицированного выполнения впоследствии своих служебных обязанностей.
- 2) Ситуация увольнения работника: известна дата его увольнения, необходимо принять нового сотрудника на высвобождающуюся должность. Но чтобы новый работник не передумал, а наоборот, быстрее приступил к работе и успел тщательно принять дела увольняющегося, нужно опять же его принять каким-то образом на работу [1, с. 31].

На первый взгляд, очевидный выход в решении данных проблем - прием работника за штат с целью последующего перевода на должность увольняющегося работника – на практике оказывается достаточно рискованным именно для бюджетных организаций: если проверка государственной инспекции по труду выявит «заштатного» или «сверхштатного» работника, то на организацию может быть наложен штраф [1, с. 40].

В любом случае нужны дополнительные финансовые средства даже для затрат на подобные непредвиденные работы (услуги). Для проведения штатных работ или оказания услуг некоммерческая организация может на основании, например, п. 4 ст. 50 и ст. 298 Гражданского Кодекса РФ осуществлять с учетом положений учредительных документов деятельность, приносящую доходы [2]. Эти доходы, поступая в самостоятельное распоряжение этой организации, должны учитываться на отдельном балансе и могут также быть источником оплаты труда внештат-

ников. При отсутствии в уставных документах такого разрешения некоммерческая организация будет вынуждена «выбивать» дополнительные сметные деньги у финансирующего ее собственника и, естественно, также вести отдельный учет выплачиваемых денежных средств.

В этом отношении современная российская ситуация определенным образом связана с советскими трудовыми реалиями. С одной стороны, ни в Кодексах законов о труде РСФСР (1918, 1922, 1971 гг.), ни в Основах законодательства о труде СССР и союзных республик 1970 г. официального понятия «внештатный работник» нет. С другой стороны, в подзаконных актах указывалось на возможность использования труда внештатных сотрудников, а сам термин даже частично расшифровывался. Именно из этих, последних, документов становится ясно, что советское законодательство определяло внештатного («внесписочного», «не регистрируемого») сотрудника как лицо, которое привлекается организацией для оказания услуги или выполнения работы, которую штатные работники выполнить не могут или не должны в силу ограниченности своих должностных обязанностей. И опять же финансирование такой «внештатной» деятельности предполагалось за счет особого фонда заработной платы.

В связи с этим автор в рамках данной статьи пытается разрешить проблему правового и финансового обеспечения при привлечении понимаемых в широком смысле «внештатных» работников к трудовой деятельности: кто такие внештатные работники в повседневной трудовой практике? каков их правовой статус в процессе трудовой деятельности? чем и как (насколько) отличалась оплата их труда от штатных работников?

В качестве источников при подготовке статьи были задействованы лицевые счета и ведомости по начислению заработной платы штатным, временным и внештатным работникам общественных организаций за период 1950-х – 1980-х годов. В качестве таковых организаций были выбраны: Пермский областной и местные комитеты ДОСААФ (нынешнее

РОСТО), Камский бассейновый комитет профсоюза рабочих морского и речного флота (Камский Баскомфлот), Пермский обком профсоюза рабочих и служащих сельского хозяйства и заготовок, а также профком первичной профсоюзной организации крупного производственного объединения (современное ФГУП «Машиностроительный завод им. Ф.Э. Дзержинского», г. Пермь).

Выбор в пользу лицевых счетов и расчетных ведомостей как исторического источника объясняется их общей слабой изученностью и вовлеченностью в исторические исследования. Между тем, этот вид источников содержит в себе информацию не только о размере оплаты труда внештатных работников, но и специфике их трудовой деятельности, что позволяет более точно определить правовой статус данной категории работников в советской системе трудовых отношений.

Вслед за специалистами по советскому трудовому праву при изучении рассматриваемой проблемы необходимо учитывать, что общей методологической основой правовых норм о вознаграждении за труд (и начислении заработной платы, в частности) в советский период была теория распределения общественного продукта из единого центра. Данная научная концепция предусматривала, что заработная плата представляет собой часть общенационального дохода, в плановом порядке и в денежной форме распределяемого между трудящимися в зависимости от количества и качества затрачиваемого труда [3, с. 22].

Необходимо констатировать и явную связь между заработной платой и характером труда в Советской России. Закрепленное в статье 40 Конституции СССР 1977 года право на труд получило более широкое расширенное понимание, в сравнении с редакцией Конституции СССР 1936 года. В содержание права на труд был включен, по сравнению с Конституцией СССР 1936 г., новый элемент – не только право на заработную плату не ниже установленного государством минимального размера, но и право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответ-

ствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей. «Обязанность трудиться была сформулирована в Конституции таким образом, – пишут исследователи Н.Н. и А.Н. Олейник, – чтобы избежать обвинений мировой общественности в признании и конституционном закреплении принудительного труда...» [4, с. 167]. По мнению О.Д. Максимовой, заявленные в КЗоТ и советских Конституциях трудовые гарантии «были необходимы в период, когда труд в советском государстве был не свободным, а обязательным, т.е. гарантии компенсировали принудительный характер труда» [5, с. 20].

Как правило, при изучении специфики правового статуса внештатных работников (и, соответственно, правовых оснований привлечения таковых к оплачиваемой трудовой деятельности) специалисты ссылаются на Постановление Совета Министров СССР от 3 апреля 1962 г. № 299 «О сокращении и упорядочении расходования фонда заработной платы работников нештатного (несписочного) состава», а также на изданную на его основе совместно Минфином, Госбанком и ЦСУ СССР Инструкцию от 10 октября 1962 г. «О порядке расходования и учета фонда заработной платы работников нештатного (несписочного) состава» (например, см.: [6, с. 46]).

В разделе «Условия возникновения нештатных работ» указанной Инструкции было определено, что за счет фонда заработной платы работников несписочного состава производятся все расходы предприятий, учреждений и организаций на оплату работ, не предусмотренных в фонде заработной платы штатного состава, но связанных с их производственной деятельностью и выполняемых сторонними (т.е. не состоящими в штате) лицами (привлечение таких лиц допускалось лишь при крайней необходимости). В отдельных случаях разрешалось расходование средств из указанного фонда на оплату работ, выполняемых штат-

ными работниками, если данные работы не входят в круг прямых обязанностей этих работников [цит. по: 6, с. 45-46].

Таким образом, упомянутая Инструкция предусматривала выплаты по смете нештатников в следующих случаях:

- 1) работникам, принятым для выполнения случайных разовых работ сроком до пяти дней, а также принятым для выполнения работ по основной деятельности предприятия на срок не более одного дня (без заключения между сторонами трудовых соглашений);
- 2) работникам нештатного (несписочного) состава за выполнение работ по специальным трудовым соглашениям независимо от срока выполнения этих работ;
- 3) за работы по профилю организации, но выполняемые лицами, привлекаемыми со стороны (например, консультации врачей в медицинских учреждениях, оплата выступлений артистов в театрах, концертах, радио и телевизионных студиях, оплата работ по экспертизе и др.);
- 4) авторские и иные гонорары.

В указанном выше Постановлении уточнялось, что организациям запрещено расходовать фонд заработной платы работников нештатного (несписочного) состава на содержание постоянных работников сверх утвержденного штата и на содержание работников, принятых на штатные должности по совместительству. В целях контроля на Госбанк была возложена обязанность только в особом порядке осуществлять выдачу таких средств, а на ЦСУ – вести строгий формализованный учет их расходования.

Для признания контролирующими органами правомерности возникновения трудовых отношений со сторонним работником работодателю необходимо было оформить письменное «трудовое соглашение», которое приравнивалось к трудовому договору, но при этом в состав штатных работников внештатный не входил. Со стороны работодателя это соглашение были обязаны подписать руководитель организации и глав-

ный (старший) бухгалтер. На этих лиц была возложена персональная ответственность и за правильное расходование фонда заработной платы работников нештатного (несписочного) состава, и за обеспечение раздельного учета использования фонда заработной платы работников штатного (списочного) и нештатного (несписочного) состава [6, с. 46].

Необходимо упомянуть, что согласно разработанным на основе указанных подзаконных актов формам финансовой отчетности (сводный промфинплан организации, сводный отчет об исполнении бюджета) к штатным работникам профсоюза относились работники профаппарата, технические инспектора, доверенные врачи, аппарат по культработе (работники библиотек, работники художественной самодеятельности (руководители кружков, пианисты, баянисты, режиссеры, дирижеры, концертмейстеры), работники по работе среди детей, административно-хозяйственный аппарат, работники кино, постоянный и сезонный аппарат парков культуры и отдыха), постоянный и сезонный аппарат по физкультурной работе [7, д. 82, л. 10].

К внештатному (несписочному) составу в профкома первичной профсоюзной организации машиностроительного завода им. Ф.Э. Дзержинского в 1950-1960-е годы относились должности тренеров ДСШ и ДСО, руководителей кружков, пианистов, баянистов, аккомпаниаторов, а с 1970 года – только руководителей художественной самодеятельности в подведомственных профсоюзу организациях.

Оплата несписочных сотрудников происходила по упомянутому выше особому фонду, который в 1950-1960-е годы в источниках фигурирует под такими названиями как «внештатный фонд» и «безлюдный фонд». Примечательно, именно оплата по данному фонду позволяет идентифицировать институт внештатного работника как специфическое явление советского трудового права. Так, в соответствии с приказом Всесоюзного комитета по физической культуре и спорту при Совете Министров СССР № 333 от 13 августа 1955 г. и составленным на его осно-

ве постановлением ЦК профсоюза работников оборонной промышленности от 28 августа 1956 г. распоряжением № 2 по личному составу профкома профсоюза от 5 января 1957 г. в штат заводского (речь идет о заводе им. Ф.Э. Дзержинского) комитета профсоюза были зачислены тренеры по лыжному спорту с месячным окладом в 960 рублей за счет средств ДСШ по внештатному фонду. Для них был установлен рабочий день продолжительность 7 часов, из которых 4 часа тренерской работы, 3 часа – организационно-методической работы. А распоряжением от 16 января 1961 г. работник был зачислен на должность внештатного тренера по спортивной гимнастике по безлюдному фонду [8, д. 7, л. 1-1об.; д. 14, л. 1-1об.,2; д. 24, л. 58]. В отношении внештатников – почасовиков достаточно типичным было распоряжение по личному составу профкома следующего содержания: «Принять на работу (ФИО работника) на должность руководителя художественной самодеятельности для цеха №5 с оплатой по безлюдному фонду на 140 часов в месяц с 15 августа 1966 года [8, д. 24, л. 90].

На отчетно-перевыборной конференции Пермского областного профсоюза рабочих и служащих сельского хозяйства и заготовок (март 1963 г.) докладчику (председателю обкома профсоюза Л.Н. Донцовой) был задан вопрос о том, положено или нет выделять средства со стороны профорганизаций на различные праздники, как например, праздник русской зимы? На что был получен исчерпывающий ответ: «По смете профкомитетов есть статья на культурно-воспитательные мероприятия. Из этих средств профкомитеты по своему решению могут выделить на проведение вечеров отдыха, аттракционов, приглашать культмассовиков, руководителей художественной самодеятельности и т.д.» [7, д. 24, л. 104]. Слова профсоюзного функционера подтверждаются и документами финансовой отчетности: согласно Разделу IV «Справка об израсходовании фонда заработной платы нештатного (несписочного) состава» ежеквартальных и ежегодных отчетов по исполнению бюджета

профсоюза, профкомы отчитывались за расходы по культурно-массовой работе (включая кино), физической культуре и спорту, хозяйственные и организационные расходы профорганизаций.

В то же время расчетные ведомости и лицевые счета по начислению заработной платы в организациях ДОСААФ позволяют нам провести различия между внештатными (приватными) и временными работниками. На основании данных источников автор выделяет три категории временных работников.

Во-первых, штатные работники, дополнительно выполнявшие временную (разовую) работу, не входившую в круг их функциональных (должностных) обязанностей. Так, уборщица Пермского обкома ДОСААФ У.В.Орлова (с месячной заработной платой в 60 рублей) и по совместительству сторож здания обкома (еще 30 рублей) в ноябре 1968 г. проходит как получатель зарплаты в 25 рублей за полугодичную стирку штор, халатов и полотенец [9, д. 64, л. 24]. В другом случае инструктор по кадрам того же обкома с окладом в 87,5 рублей в месяц в 1971 году по счету за стенографирование, расшифровку и печатание стенограммы пленума получила 10 рублей [9, д. 71, л. 38]. Достаточно частым явлением были случаи, когда разнорабочие в структуре ДОСААФ получали «по безлюдному фонду» разовые выплаты за следующие виды работ: «колка и укладка дров» (10 рублей), «равнение берега и его чистка» (15 рублей), «пробивка во льдах дороги, сколка и освобождение ото льда корабля» (15 рублей), «покраска объекта» (20 рублей), «заготовка столбов» (16 рублей), «очистка территории, ремонт на складе, вывозка нечистот» (5 рублей), «уборка снега с крыши», «поднос воды», «за устранение аварии», «буксировка автомобиля», «разгрузка и погрузка дров» «за обогрев участников соревнований» (10 рублей), «за охрану пневматических ружей тира и автобуса» (10 рублей) [9, д. 54, л. 70; д. 60а, л. 40, 62; д. 63, л. 66, 73, 78; д. 66, л. 60, 65]. Подобного рода «шабашки» можно рассматривать и как своеобразную форму финансовой поддержки низ-

кооплачиваемых категорий работников (грузчик обкома ДОСААФ, кладовщик, слесарь, сторож, уборщица).

Сюда же можно отнести и технически более сложные работы, требующие более высокого уровня профессиональной подготовки: установка изоляторов, опрессовка форсунок, доработка электросвязи и электрооборудования, проверка и регулирование генератора [9, д. 60а, л. 41, 45; д. 54, л. 62]. Обычным явлением было получение выплат за изготовление стенда или наглядного пособия, классной доски, движущейся мишени для тира, составление смет, выполнение чертежа, написание лозунга, стенографию.

Во-вторых, к временным работникам относились и не состоящие в штате данной организации, но оказывающие ей разовые трудовые услуги по трудовому соглашению (например, услуги художника – оформителя). Так, в 1971 году за медицинское обслуживание областных стрелковых соревнований врач по специальному счету получил зарплату в сумме 18 рублей [9, д. 71, л. 25]. Согласно трудовому соглашению от 2 августа 1971 г. Н.Н. Караваеву Пермский стрелковый спортивный клуб, входивший в ведомственное подчинение ДОСААФ, за разгрузку шифера, поднятие его на крышу, покрытие крыши площадью 192 м<sup>2</sup> начислил заработную плату в сумме 60 рублей [там же, л. 19]. Работа А.И. Ощенко по замене проводки телефона на складе ДОСААФ на основании единых норм и расценок была оценена в трудовом соглашении на 15 рублей [там же, л. 33].

Необходимо заметить еще одну важную деталь, характеризующую именно данную категорию временных работников: строительные и ремонтные работы оплачивались авансом за вычетом налоговых отчислений [9, д. 66, л. 29, 38, 39].

В-третьих, сотрудники, нанятые на работу только на время вынужденного отсутствия штатного работника и невозможности последним исполнять свои должностные обязанности (как правило, в случаях дли-

тельной болезни, декретного отпуска по уходу за ребенком, на период ежегодного оплачиваемого отпуска). Так, на протяжении 1960-1980-х годов в книге распоряжений по личному составу профкома завода им. Ф.Э. Дзержинского многократно присутствуют формулировки «библиотекаря ... считать уволенной из библиотеки профкома как временно работающую», «машинистку профкома ... временно принятую уволить», «на период декретного отпуска принять временно библиотекарем товарища ...» [8 , д. 23, л. 59; д. 135, л. 81; д. 61, л. 2об, л. 5 об.]. Формально такие работники «на замену» временно, но все же зачислялись в штат организации.

Таким образом, первую и вторую категории временных работников объединяет разовый характер выполняемой работы, при этом выделенную нами вторую категорию временных работников объединяет с частными (внештатными) работниками обязательность заключения именно трудового соглашения, а не полноценного трудового договора (он заключался с представителями первой и третьей категории временных работников, должности которых числились в штатном расписании организации).

К числу частных (внештатных) работников в учебных заведениях системы ДОСААФ, согласно лицевым счетам, в основном, относились преподаватели-почасовики (для теоретических занятий), инструкторы учебных пунктов и районных клубов. Во второй половине 1960-х годов в связи с реализацией хозяйственной реформы А.Н. Косыгина даже фиксируется категория хозрасчетных частных работников [9 , д. 54, л. 7, 15]. Их должностной статус и квалификация выгодно отличались и от тех временных работников, которые постоянно находились на сдельной оплате труда (например, уборщики помещений на условиях «аутсорсинга по-советски»).

В современных реалиях частных работников условно можно было бы отождествить с частными (внешними) совместителями с почасовой оплатой труда. В пользу этой точки зрения говорят факты зачисле-

ния такого внештатного сотрудника на внештатную должность, перевода на другую должность и освобождения от занимаемой должности именно приказами по организации. Например, распоряжением по личному составу профкома завода им. Ф.Э. Дзержинского нештатный тренер ДСШ по лыжному спорту Н.Е. Щербаков с 1 июня 1957 г. был освобожден от занимаемой внештатной должности по сокращению штата и переведен на почасовую оплату [8, д. 7, л. 10].

В ведомостях же начисления заработной платы нештатному персоналу за 1972-1976 годы по Камскому бассейновому комитету профсоюза рабочих морского и речного флота приватные и временные работники отдельно не разделяются. Однако и здесь присутствуют четыре графы, по которым нештатным работникам начислялась заработная плата. По своему содержанию эта работа носила характер обеспечения повседневных непрофильных хозяйственных (уборка помещений, настройка и ремонт оргтехники и офисной мебели) и организационных (стенографирование, переплетение документов, печатание на пишущей машинке заявок на изобретение, переноска книг, выполнение чертежных и бухгалтерских работ) нужд. Важными направлениями расходов была культурно-массовая (фотосъемка и изготовление фотографий, демонстрация кинофильмов, организация концертов и конкурсов художественной самодеятельности, художественное оформление выставок и стенгазеты) и учебно-воспитательная (оплата лекций сторонних преподавателей, обучение профактива) работа [10, д. 7, л. 1-24; д. 10, л. 1, 12, 15об.]. В расчетных ведомостях по организациям системы ДОСААФ большие траты предусматривались на техническое (например, подготовка льда к соревнованиям) и организационное (обеспечение связью участников соревнований) обслуживание проводимых соревнований [9, д. 54, л. 37-38, 47-50; д. 66, л. 30, 81].

В отдельных случаях за счет нештатного фонда руководство профкома рабочих морского и речного флота имело возможность материаль-

но поощрять некоторых работников. Так, на протяжении нескольких месяцев некая Н.И. Дубилет получала денежные выплаты по 25 рублей с формулировками «за обмен опытом», «за обобщение опыта», «за чтение лекции о работе кульбазы». В случае профкома завода им. Дзержинского фиксируется логичное продолжение данной практики – дисциплинарное наказание за перерасход нештатного фонда. Так, распоряжением от 4 июня 1962 года председателю ДСО П.Г. Кельман «за систематическое нарушение финансовой дисциплины, выразившееся в самовольном оформлении финансовых документов на всевозможные выплаты зарплаты» были объявлены выговор и предупреждение о том, что при повторении подобных нарушений к нему будут приняты более строгие меры. Судя по надписи при ознакомлении с данным приказом, виновник не был согласен с обвинением [8, д. 14, л. 22 об.].

Заработная плата внештатных работников рассматриваемых профсоюзных комитетов и структур ДОСААФ проходила по ведомостям и лицевым счетам в графе «Сдельная оплата», хотя в заключаемых трудовых соглашениях и документах финансовой отчетности прописывалась стоимость часа (в подавляющем большинстве случаев она составляла 1 рубль в период второй половины 1960-х – начала 1970-х годов) и требуемое количество отработанных часов.

Согласно расчетным ведомостям по начислению заработной платы внештатным работникам профкома завода им. Ф.Э. Дзержинского, стоимость одного часа в 1965-1969 годах колебалась от 0,5 до 1,2 рубля, в 1970-1971 годах (начиная с этого времени, контингент внештатных работников ограничивается художественными руководителями) – от 0,5 до 1 рубля, в 1972-1978 годах оплата становится унифицированной (0,82 рубля), а в 1979-1991 годах почасовая оплата труда заменяется на стабильный «оклад» в 40 рублей (что являлось половиной месячной заработной платы воспитателя городского пришкольного пионерского лагеря).

На получаемую зарплату внештатных и временных работников начислялись и удерживались налоги (подходный, налог на холостяков, одиноких и малосемейных граждан СССР) и профсоюзные взносы. Фиксируются случаи привлечения к дисциплинарной ответственности и депремирования таких работников за дисциплинарные проступки [8, д. 14, л. 75; д. 29, л. 33; д. 72, л. 3об.].

Итак, на основе изучения документов финансовой отчетности и книг распоряжений по личному составу ряда профкомов Пермской области за несколько десятилетий можно сделать несколько итоговых выводов.

1. Институт внештатных работников являлся достаточно широко распространенным явлением советского трудового права в 1950-е – 1980-е годы. Основанием для возникновения трудовых отношений между работодателем и внештатным работником являлся не трудовой договор, а трудовое соглашение. Но при этом и на внештатных работников как субъектов советского трудового права распространялись такие же права и обязанности, предусмотренные действующим на тот момент КЗоТ.
2. Формально должности внештатных работников не входили в штатное расписание аппарата общественных организаций. Но фактически такие должности являлись оплачиваемыми и зачислялись в штат подведомственных организаций\*. Работники, замещавшие данные должности, подчинялись правилам внутреннего распорядка головного учреждения, принимались на работу и увольнялись (в широком смысле – привлекались к дисциплинарной ответственности) распоряжениями по организации.
3. Главным критерием выделения категории внештатных работников общественных организаций, на наш взгляд, является именно оплата

---

\* В этом отношении должности инструкторов-общественников и тренеров-общественников указывают не работу на общественных, т.е. безвозмездных, началах, а лишь на ведомственную принадлежность данных работников к профсоюзной, т.е. общественной, организации.

их трудовой деятельности по особому (нештатному, «безлюдному») фонду. Данный фонд заработной платы организации предусматривал финансирование трудовой активности как временных, так и собственно внештатных (приватных) работников. В определенной степени данный фонд являлся механизмом скрытой поддержки малооплачиваемых должностных групп в организации и широком социально-политическом смысле работал на профилактику роста опасного для власти социального недовольства вследствие заметной диспропорции в оплате труда.

4. Расчетные ведомости по начислению заработной платы содержат указания и на статусные отличия между приватными и временными работниками. Временные работники, судя по информации задействованных источников, могли быть штатными работниками (даже штатными совместителями) организации, разово выполнявшими дополнительные к своим должностным обязанностям функции (соответственно, их трудовые книжки хранились организации, где они работали). Приватные (собственно внештатные) работники выполняли свои трудовые обязанности на период действия трудового соглашения, в основном, на основе почасовой оплаты труда (в трудовом соглашении прописывалось количество необходимых для отработки часов).

В рамках данной статьи автор сознательно выносит за скобки анализ трудовых отношений, возникавших в ходе привлечения внештатных работников к деятельности местного аппарата КПСС как общественной организации, полагая, что это предмет отдельного и самостоятельного исторического исследования.

## Список использованных источников

1. Вишнепольская И. «Внештатный работник»: что делать? // Трудовое право. 2013. № 7. С. 31-43.
2. Гражданский Кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://base.garant.ru/10164072> (дата обращения: 20.7.2015).
3. Зыкина Т.А. История законодательного закрепления права российского работника на вознаграждение за труд // История государства и права. 2011. № 6. С. 18-23.
4. Олейник Н.Н., Олейник А.Н. Генезис права на труд в мире // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. 2014. № 4. С. 160-173.
5. Максимова О.Д. Создание Кодекса законов о труде РСФСР и некоторые проблемы советского трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 4. С. 17-21.
6. Кузякин А. Штатные и внештатные работники // Кадровик. Кадровое делопроизводство. 2007. № 7-1. С. 45-49.
7. Пермский государственный архив новейшей истории (ПермГАНИ). Ф. 8196 (Пермский областной комитет профсоюза работников сельского хозяйства и заготовок), оп. 1.
8. ПермГАНИ. Ф. 4528 (Пермская краевая организация Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности («Пермоборон-проф»), оп. 4.
9. ПермГАНИ. Ф. 8191 (Пермский областной совет Российской оборонной спортивно-технической организации (РОСТО)), оп. 5.
10. ПермГАНИ. Ф. 2798 (Камский бассейновый комитет профсоюза рабочих морского и речного флота), оп. 2.