

СОТНИ промышленных предприятий и хозяйств Белоруссии уже перешли на новую систему планирования и экономического стимулирования. Достигнуты первые, но весьма ощутимые итоги. Экономическая реформа изменяет подход руководителей предприятий и самих рабочих к формированию планов. Их внимание сейчас приковано к изысканию и более полному использованию внутренних резервов, повышению эффективности производства.

Какой выигрыш получают от реформы и государство, и каждый коллектив, а хотел бы показать на примере Гомельского ордена Ленина стеклозавода имени М. В. Ломоносова. Он первым в республике перешел на новую систему. За два года, предшествующих реформе, объем реализации продукции увеличился на 2.700 тысяч рублей, а за два года работы в новых условиях — на 3.287 тысяч рублей. Прибыль в первый период возросла на 28,4, во второй — на 41,6 процента. Производительность труда в первый период повысилась на 13,6, во второй — на 18,1 процента. Среднемесячная заработная плата рабочего в первом случае увеличилась на 1,4, во втором — на 12,9 процента.

За последние два года сумма прибыли, оставшаяся в распоряжении завода, увеличилась более чем в два раза, в доход государства отчислено прибыли на 34,6 процента больше. Резко возросли поощрительные фонды. За счет средств фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства уже построен 80-квартирный дом. Строятся еще один дом, детские ясли, спортивный комплекс. Средства фонда развития производства использованы на нужды технического перевооружения завода. Это позволило значительно увеличить выпуск продукции, улучшить ее качество и снизить себестоимость, работать более ритмично.

Другой пример. Гродненское областное управление бытового обслуживания в составе всех двадцати его предприятий и аппарата управления было переведено на новую систему планирования и экономического стимулирования с июля 1967 года. Это был первый в стране опыт перевода на новую систему хозяйствования областного управления бытового обслуживания. Успех превзошел самые оптимистические расчеты. Если во втором полугодии 1966 года прибыль управления составила 367 тысяч рублей, то в новых условиях за полгода получили 1.061 тысячу. Впервые большинство бытовых услуг стало рентабельным. В результате выполнения повышенного плана значительно возросли фонды материального поощрения и социально-культурных мероприятий и жилищного строительства.

Повысилось качество обслуживания населения. Построены новые сельские мастерские, организовано централизованное изготовление полуфабрикатов. В некоторых местах ремонт обуви переведен на конвейер. Созданы комплексы строительных бригад по ремонту квартир и строительству индивидуальных жилых домов и т. д.

В ТЕКУЩЕМ году нам предстоит перевести на новую систему хозяйствования только в промышленности свыше тысячи предприятий, то есть в основном завершить переход на новую систему. Совет Министров Белоруссии совместно с министерствами и облисполкомами разработал организационный план перевода на новую систему предприятий республиканских министерств и ведомств. Министерства, ведомства и предприятия обязаны упорядочить нормативное хозяйство, обеспечить совершенствование внутрихозяйственного расчета, разработать положения о премировании работников из фонда материального поощрения.

Особенно большое значение придется повышению экономических знаний работников. Во всех областях и городах проведены пленумы, собрания партийного актива, совещания хозяйственных работников, на которых обсуждались конкретные меры по более эффективному использованию производственных фондов, материальных и трудовых ресурсов, улучшению организации труда и производства. Эти вопросы были предметом обсуждения и на пленуме ЦК КП Белоруссии. Из наиболее крупных мероприятий, уже принесших заметную пользу, можно назвать также республиканский семинар работников промышленности, транспорта, связи и научных организаций, республиканскую экономическую конференцию, республиканское совещание экономистов, посвященное вопросам совершенствования планирования и экономического стимулирования. Во всех городах созданы постоянно действующие семинары, отраслевые экономические курсы для партийных, советских, хозяйственных работников. На многих заводах и фабриках также действуют семинары, эко-

РЕСПУБЛИКА И РЕФОРМА

Т. КИСЕЛЕВ,
Председатель
Совета Министров
Белорусской ССР

номические школы и курсы для инженерно-технических работников. В цехах для мастеров, бригадиров, нормировщиков созданы школы экономических знаний.

Для рассмотрения предложений министерств и ведомств республики, связанных с работой предприятий в новых условиях, при Госплане БССР создана междоветовственная комиссия, а в министерствах — ведомственные комиссии. В процессе общения рождаются ценные мысли и предложения по дальнейшему совершенствованию механизма реформы, сосредоточивается внимание на нерешенных проблемах, подсылаются конкретные пути их решения. Совет Министров республики собирает эти предложения, внимательно их изучает с тем, чтобы все, что можно, решить самостоятельно, а остальное направить для рассмотрения в союзные органы.

Здесь хотелось бы сказать о той части проблем экономической реформы, которые надо разрешать в общесоюзном масштабе.

ИЗВЕСТНО, что ныне предприятию устанавливается лишь общий фонд заработной платы. Численность производственного персонала, необходимые структурные подразделения предприятия должны определять его администрация самостоятельно. Так реформа развязывает руки руководителям производства для более рационального использования фондов заработной платы. Однако пока эти новые права трудно осуществлять полностью. Мешают старые схемы должностных окладов и тарифных ставок.

Как-то директор одного местного предприятия признался, что он мог бы значительно увеличить количество инженерно-технического персонала, из которого быстрое развитие предприятия не исключает, но так как раз не хватает, то тогда потратился бы на увеличение заработной платы остальных работников, а может быть, и на более казали бы финансирование инженерно-технических работников и установили им повышенные оклады, а он не имеет на это права. К такому заявлению нельзя не прислушаться.

Закономерно встает вопрос и о более рациональном использовании фонда зарплаты рабочих, о совершенствовании тарифной сетки. Опыт Щекинского химического комбината подтверждает экономическую целесообразность расширения прав предприятий в использовании фонда зарплаты. Было бы полезно в порядке эксперимента разрешить предприятиям часть экономии фонда заработной платы, полученной за счет совершенствования организации труда и управления производством, использовать для повышения ставок и тарифов отдельным категориям работников. Для усиления материальной заинтересованности в снижении трудоемкости производства следовало бы разрешить за счет полученной от этого экономии производить доплату рабочим за освоение новых норм выработки.

В настоящее время оплата труда руководящих и инженерно-технических работников поставлена в зависимость от численности работающих на предприятии — чем она выше, тем выше категория предприятия, а значит, и должностные оклады. В принципе, конечно, руководство более крупным и сложным предприятием должно оплачиваться выше. Но столь прямолнейное и одностороннее решение создает и некоторые противоречия с интересами производства. Механизация и автоматизация производства ведет к повышению производительности труда и позволяет при одинаковом и даже меньшем количестве работающих значительно увеличить объем производства. Однако с увеличением численности работающих предприятия может быть переведено в более высокую группу по оплате труда инженерно-технического персонала. Следовало бы оплату труда этой категории поставить в большую зависимость от роста объемов производства и повышения его эффективности.

Преимущества специализации и концентрации производства подсказаны самой жизнью. Крупные предприятия или системы предприятий (комбинаты, тресты, объединения) могут создать массовое высокотехнологичное производство, мощные научно-технические и вспомогательные службы. Здесь наилучшим обра-

зом решаются и различные социальные проблемы. Нельзя забывать и важнейшую задачу внедрения хозрасчета в сферу управления. Поэтому надо смелее идти на создание производственных хозрасчетных объединений во всех отраслях промышленности.

В Совет Министров республики поступают предложения от облисполкомов, министерств и ведомств республики, от предприятий. Для улучшения управления быстро растущими отраслями, подотраслями, предприятиями предлагается освободить центральные органы хозяйственного руководства (министерства, ведомства) от некоторых оперативных функций, передав их средним звеньям управления (республиканским главным общесоюзным министерствам, отраслевым и территориально-отраслевым объединениям).

Четкое определение прав и обязанностей звеньев управления, с обеспечением правовых гарантий каждого конкретного звена, требует скорейшего законодательного оформления. Особенно неясно правовое положение объединений и производственных главков министерств. Назрела необходимость в законодательном порядке оформить положение о правах и обязанностях хозрасчетных производственных объединений применительно к работе в новых условиях, дать рекомендации и методические указания по созданию разных типов объединений в зависимости от специфики отрасли и района.

Опыт работы предприятий в новых условиях показывает также необходимость дальнейшего совершенствования экономических стимулов для повышения эффективности производства. Надо, чтобы порядок образования фондов стимулирования еще в большей мере заинтересовывал предприятия в направленных планах, в наивысших темпах роста продукции. В повышении материальной заинтересованности трудящихся большое значение имеет стабильность нормативов отчислений в поощрительные фонды. Отсутствие таких нормативов порождает неуверенность у коллективов предприятий. Есть и другой недостаток: при установлении нормативов в процентах к фонду заработной платы у предприятий не создается стимула к экономии этого фонда.

Новая система хозяйствования пока недостаточно воздействует на заинтересованность в техническом совершенствовании производства. Можно было бы при повышении удельного веса новых видов изделий в общей продукции увеличивать нормативы отчислений в поощрительные фонды.

Особую роль в повышении эффективности производства призван сыграть фонд развития производства. Однако размеры его во многих случаях недостаточны. В целом по предприятиям Белоруссии, работающим в новых условиях, в 1967 году этот фонд числен в размере 2,7 процента к среднегодовой стоимости основных производственных фондов. К тому же часто эти незначительные средства не могут быть полностью использованы в связи с недостаточным материально-техническим обеспечением. Необходимо, на наш взгляд, увеличить размеры фондов развития и улучшить возможности их использования. При этом сократится централизованное финансирование напеложений в развитие производства.

ЖИЗНЬ показала, что на эффективность внедрения новой системы отрицательно сказываются серьезные недостатки в планировании народного хозяйства и материально-техническом снабжении. Плановые задания не всегда увязываются с материальными и техническими ресурсами. Не обеспечиваются необходимыми материалами и оборудованием образующие фонды социально-культурных мероприятий и жилищного строительства. Многие предлагают — и это, видимо, разумно — ускорить перевод снабженческо-сбытовых организаций на полный хозяйственный расчет на началах новой системы планирования и экономического стимулирования. Одновременно с этим надо смелее развивать оптовую торговлю средствами производства.

В статье затронута лишь часть проблем, возникающих при осуществлении экономической реформы. Состоявшееся Всесоюзное экономическое совещание широко и подробно обсудило эти и другие вопросы. Претворение в жизнь намеченных мер будет способствовать успешному выполнению решений XXIII съезда КПСС.