



финансы
ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Н. Таретовский

Ф О Н Д Ы
ЭКОНОМИЧЕСКОГО
СТИМУЛИРОВАНИЯ
ПРЕДПРИЯТИЙ

Издательство
"ФИНАНСЫ" 1966

Н. ГАРЕТОВСКИЙ

**Ф О Н Д Ы
ЭКОНОМИЧЕСКОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ
ПРЕДПРИЯТИЙ**



**ИЗДАТЕЛЬСТВО «ФИНАНСЫ»
МОСКВА • 1966**

В брошюре в популярной форме излагаются принципы образования и использования фондов экономического стимулирования, создаваемых в соответствии с решениями сентябрьского (1965 г.) Пленума ЦК КПСС на промышленных предприятиях.

Какие будут создаваться на предприятиях фонды экономического стимулирования, в чем выражается повышение роли прибыли в хозяйственно-финансовой деятельности предприятия и создании этих фондов, что должен делать коллектив предприятия, чтобы постоянно увеличивалось дополнительное поощрение, какое место и значение в новой системе экономического стимулирования займет плата за основные производственные фонды и оборотные средства, новый порядок кредитования банком промышленных предприятий и т. д. — все эти вопросы нашли освещение в предлагаемой читателю брошюре. При подготовке брошюры автор использовал методические указания по переводу на новые условия работы первой и второй групп предприятий.

Брошюра рассчитана на широкий круг плановых и финансовых работников промышленных предприятий, министерств и ведомств. Она может быть использована работниками финансовых и банковских органов, а также учащимися экономических учебных заведений.

1. СЕНТЯБРЬСКИЙ (1965 г.) ПЛЕНУМ ЦК КПСС ОБ УСИЛЕНИИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА

Коммунистическая партия Советского Союза, твердо и последовательно осуществляя курс на строительство коммунистического общества в СССР, после октябрьского (1964 г.) Пленума ЦК КПСС проводит большую работу по совершенствованию руководства экономической жизнью страны. Партия все глубже вникает в сущность экономических отношений в народном хозяйстве для того, чтобы использовать экономические законы и огромные творческие возможности в интересах народа.

На мартовском (1965 г.) Пленуме ЦК КПСС разработана и претворяется в жизнь конкретная программа развития сельского хозяйства в стране.

Сентябрьский (1965 г.) Пленум ЦК КПСС в целях дальнейшего развития промышленности, повышения эффективности общественного производства, ускорения темпов роста национального дохода и обеспечения на этой основе дальнейшего подъема благосостояния советского народа принял решение об улучшении методов планирования, усилении экономического стимулирования промышленного производства, о повышении материальной заинтересованности работников в улучшении работы предприятий. Промышленность — основа социалистической экономики. От ее организованности, технической вооруженности, уровня и масштабов развития, объема и качества выпускаемой продукции зависит успешный рост всех отраслей хозяйства, повышение благосостояния народа, укрепление обороноспособности Советского Союза.

Решения мартовского и сентябрьского Пленумов ЦК КПСС открыли перед советскими, хозяйственными и общественными организациями широкие возможности улучшения руководства экономикой и промышленностью. Поднять и использовать огромные резервы, имеющиеся в хозяйстве, повысить эффективность производства и на этой основе добиться более высокого жизненного уровня народа — вот на что направлены решения мартовского и сентябрьского Пленумов ЦК КПСС. Это должно определять деятельность каждого работника и коллективов предприятий.

Для каждого завода, фабрики, шахты, рудника теперь созданы все условия, чтобы четко и своевременно, с максимальной пользой для хозяйства выполнять свои функции в общественном разделении труда. Этому служит не только система отраслевого управления промышленностью, но и широкий комплекс экономических мероприятий, осуществляемых Центральным Комитетом партии и Правительством СССР с целью улучшения практики хозяйствования и усиления роли экономических стимулов в развитии промышленного производства.

До последнего времени в руководстве промышленным производством преобладали административные методы в ущерб экономическим. Сейчас с помощью мер, намеченных Центральным Комитетом партии, этот недостаток преодолевается; в основу руководства хозяйством кладутся экономические расчеты и научно обоснованные принципы. Осуществляемые партией меры по усилению экономических методов руководства промышленностью предусматривают сочетание единого государственного планирования с полным хозяйственным расчетом и инициативой предприятий, централизованного отраслевого управления с широкой республиканской и местной инициативой, единоначалия с повышением роли коллективов предприятий, расширением производственной демократии и участия масс в управлении производством.

Сущность проводимых мер состоит в перенесении центра тяжести в руководстве промышленностью с административных методов на экономические, в переходе к плановому управлению хозяйством через систему экономического стимулирования производства, т. е. повы-

шение экономического интереса у отдельных работников и коллективов предприятий в развитии производства и достижении высоких показателей производственно-финансовой деятельности.

Единое научно обоснованное планирование и полный хозрасчет предприятий, централизованное отраслевое управление и широкая республиканская и местная хозяйственная инициатива, принцип единоначалия и повышение роли производственных коллективов, экономические стимулы производства и материальное поощрение работников — все это преследует цель ускорить темпы развития, более полно выявить и использовать внутрихозяйственные резервы, повысить эффективность общественного производства, увеличить национальный доход страны и обеспечить дальнейший подъем народного благосостояния. Следовательно, новая хозяйственная реформа предполагает не внесение отдельных изменений в практику социалистического хозяйствования, а комплексное, взаимоувязанное внедрение экономических методов управления хозяйством. Это найдет отражение как в производственной деятельности первичной ячейки сферы материального производства — социалистического предприятия, так и в деятельности всех вышестоящих хозяйственных и плановых органов.

Решения Пленума создают наиболее благоприятные условия для хозяйствования социалистических предприятий на базе повышения экономического интереса работников к результатам производства. Этому будет способствовать вся система разработанных мер по усилению экономического стимулирования промышленного производства, повышению материальной заинтересованности работников в улучшении работы предприятий и использованию таких важнейших экономических рычагов, как прибыль, цена, премия, кредит, хозяйственный договор.

В новых условиях экономическая заинтересованность коллективов предприятий, уровень их материального поощрения будут зависеть от эффективности производства и реализовываться через создание и использование фондов экономического стимулирования предприятий.

Промышленные предприятия будут создавать два поощрительных фонда — фонд материального поощре-

ния и фонд социально-культурных мероприятий и жилищного строительства, а также фонд развития производства. Образование этих фондов поставлено в прямую зависимость от результатов хозяйственно-финансовой деятельности предприятия и прежде всего от уровня рентабельности производства и прибыли. Это означает, что значительно повышается стимулирующая роль прибыли как показателя эффективности производства и источника дополнительного материального поощрения работников предприятий. Увеличивается доля прибыли, оставляемая в распоряжении предприятия. Прибыль станет главным источником премирования инженерно-технических работников и служащих; за счет ее будет оказываться единовременная помощь и улучшаться жилищные и социально-культурные условия жизни работников предприятия. Прибыль становится также источником дополнительного премирования рабочих сверх премий, выплачиваемых им из фонда заработной платы. Впервые премирование рабочих обуславливается размерами прибыли, полученной предприятиями и оставленной в их распоряжение.

Таким образом, новая хозяйственная реформа создает для социалистических производственных коллективов новые условия хозяйствования и материального поощрения, означает практическое осуществление одного из программных требований партии: всемерное развитие демократических основ управления при укреплении и совершенствовании централизованного государственного руководства народным хозяйством, расширении самостоятельности и прав предприятий в рамках единого, народнохозяйственного плана.

Решения сентябрьского Пленума ЦК КПСС о создании фондов экономического стимулирования предприятий и повышении роли материального поощрения трудящихся в достижении наиболее высоких показателей хозяйственной и финансовой деятельности предприятий знаменуют дальнейшее совершенствование и развитие ленинского принципа материальной заинтересованности. Правильное использование этого принципа обеспечивает не только непрерывное повышение производительности труда, рост на этой основе общественного продукта и национального дохода страны, но и постоянный подъем культурно-технического уровня и профессиональной

квалификации трудящихся, увеличение их реальных доходов, развитие науки и техники.

Принцип материальной заинтересованности предполагает применение индивидуальных и коллективных форм материального поощрения трудящихся в сочетании с образованием и использованием поощрительных фондов предприятий.

Основной формой материального поощрения является заработная плата, которая представляет собой конкретное проявление принципа материальной заинтересованности трудящихся в результатах своего труда. Распределение по труду в соответствии с его количеством и качеством предопределяется достигнутым уровнем развития производительных сил и характером производственных отношений. Оно необходимо потому, что труд еще не стал необходимой естественной потребностью человека, каким он станет в коммунистическом обществе.

Принцип личной материальной заинтересованности внутренне присущ социалистическому хозяйству. Его значение сохранится в течение всего периода построения коммунистического общества. Это подчеркивается в материалах мартовского и сентябрьского (1965 г.) Пленумов ЦК КПСС. Коммунистическая партия и Советское правительство уделяют особое внимание тому, чтобы на основе роста производительности труда и подъема производства совершенствовать систему заработной платы рабочих и служащих, одновременно увеличивая ее минимальные размеры.

Наряду с принципом личной материальной заинтересованности все большее значение приобретают формы коллективного материального стимулирования работников производства, прежде всего дополнительное материальное поощрение через поощрительные фонды предприятий.

В Программе КПСС указано на необходимость усилить коллективные формы материального стимулирования, которые позволят повысить заинтересованность каждого работника в высоком уровне работы предприятия, лучше оценивать труд работников с учетом конечных результатов деятельности участков, цехов, предприятий и больше отвечают тенденциям развития техники и организации труда. Коллективные формы материального стимулирования способствуют сокращению

непроизводительных потерь рабочего времени, росту производительности труда, повышают ответственность за результаты работы не только каждого работника, но и всего коллектива.

На всех этапах социалистического строительства в нашей стране Советское государство широко использовало различные формы коллективного материального стимулирования трудящихся при решении важнейших народнохозяйственных задач. Выбор форм стимулирования предопределялся необходимостью ускорить решение текущих задач хозяйственного строительства и исходил из достигнутого уровня развития экономики страны, объема национального дохода и доли, направляемой на формирование фонда потребления.

Современный этап хозяйственного строительства, как уже отмечалось, характеризуется тем, что в соответствии с решениями сентябрьского Пленума ЦК КПСС на первый план выдвигается задача всемерного повышения эффективности общественного производства, ускорения темпов роста национального дохода страны и обеспечения на этой основе дальнейшего подъема благосостояния советского народа. Этому новому этапу хозяйственного строительства сопутствуют и новые формы материального стимулирования работников предприятий.

Создание экономического интереса у коллективов предприятий к повышению эффективности производства обеспечивается не только на базе образования поощрительных фондов и фонда развития производства. Этим фондам отводится ведущая роль в решении новых задач хозяйственного строительства. Но в системе экономических рычагов это только одно из средств экономического стимулирования развития производства. Наряду с этим большое внимание уделяется упорядочению системы ценообразования, совершенствованию кредитования, дальнейшему развитию финансов и товарно-денежных отношений. В данной работе освещаются лишь вопросы образования и использования фондов экономического стимулирования предприятий.

Прежде чем перейти к их характеристике, рассмотрим те сдвиги в хозяйствовании, которые произошли в последние годы и обусловили необходимость перехода к новой системе образования и использования фондов экономического стимулирования предприятий.

2. ОСНОВНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В ОБРАЗОВАНИИ ПООЩРИТЕЛЬНЫХ ФОНДОВ ПРЕДПРИЯТИЙ

В настоящее время для материального поощрения коллективов предприятий в промышленности создаются: фонд предприятия для улучшения культурно-бытовых условий работников и совершенствования производства; фонд жилищного строительства, образующийся за счет 30% отчислений от сверхплановой прибыли; фонд ширпотреба. Предприятия отдельных отраслей промышленности имеют право создавать и ряд других поощрительных фондов и отчислений, например фонд для премирования работников за выпуск товаров высокого качества, отчисления части прибыли от выпуска товаров культурно-бытового назначения и хозяйственного обихода. Право на образование поощрительных фондов коллективы хозрасчетных предприятий получают при выполнении условий, установленных для их образования Правительством СССР. В 1964 г. из общей суммы расходов примерно в 1000 млн. руб., произведенных промышленными предприятиями за счет поощрительных фондов и отчислений, на долю фонда предприятия и фонда жилищного строительства приходилось свыше 700 млн. руб., или 70%.

Предприятия получают право на образование фонда предприятия, если обеспечат выполнение государственных планов по объему товарной продукции и по основной номенклатуре, задания по себестоимости продукции и плана прибыли. Отчисления в фонд производятся от суммы плановой прибыли и от сверхплановой прибыли. При этом отчисления в фонд от сверхплановой прибыли производятся в размерах, превышающих отчисления от плановой прибыли в 10—30 раз в зависимости от отрасли промышленности. Общая сумма отчислений в фонд предприятия как от плановой, так и от сверхплановой прибыли не может быть, как правило, выше лимита в 5,5% к фонду заработной платы. Поощрительных отчислений за выпуск продукции повышенного качества в этот фонд не производится. Фонд жилищного строительства образуется у промышленных предприятий при единственном условии — получении сверхплановой прибыли.

Существующая система образования и использования

поощрительных фондов предприятий, а также премирования работников за счет фонда предприятия и других источников соответствовала определенному этапу развития промышленности и сыграла положительную роль в ее развитии. В настоящее время она не может обеспечить решение новых задач хозяйственного строительства, намеченных сентябрьским (1965 г.) Пленумом ЦК КПСС. Основные ее недостатки заключаются в следующем.

Система отчислений от прибыли построена так, что предприятия не заинтересованы в принятии напряженных плановых заданий и вскрытии всех резервов производства при составлении планов. Дело в том, что отчисления в фонд предприятия зависят главным образом от сверхплановой и в меньшей степени от плановой прибыли. В настоящее время в условиях повышения эффективности производства и усиления требований к соблюдению более строгих пропорций в развитии общественного производства повышается значение плановых заданий. Это особенно важно и потому, что в условиях планового хозяйства и плановых связей между предприятиями-поставщиками и предприятиями-потребителями перевыполнение намеченных народнохозяйственным планом заданий по отдельным видам продукции не всегда может быть полезно обществу. Практика хозяйствования последних лет показала, что центральные плановые органы вынуждены были в отдельных случаях ограничивать объем производства некоторых видов продукции, поскольку потребители этой продукции строили свои производственные программы исходя из тех материальных, трудовых и финансовых ресурсов, которые выделялись им по народнохозяйственному плану.

Сентябрьский Пленум указал на необходимость повысить значение плановых показателей в деятельности предприятий и определил, что в больших размерах коллективы предприятий должны премироваться не за перевыполнение плановых заданий, а за принятие в плане более напряженных по сравнению с предыдущим годом обязательств по производству продукции и прибыли.

В системе материального стимулирования недостаточно учитываются особенности производства в различных отраслях промышленности. Коллективы предприятий, как правило, получают право на образование фонда

предприятия при выполнении одних и тех же условий — выполнение плана по товарной продукции, основной номенклатуре, себестоимости и прибыли, тогда как практика показала, что эти условия должны быть дифференцированными, учитывать особенности производства в отраслях промышленности и конкретные задачи, стоящие перед предприятиями этих отраслей по выполнению заданий народнохозяйственного плана. Эти задачи могут быть различными: одним предприятиям необходимо увеличить количественные, а другим улучшить качественные показатели (повысить качество продукции, снизить ее себестоимость и т. д.). Премирование руководящих, инженерно-технических работников и служащих предприятий не увязано с образованием поощрительных фондов и осуществляется не из этих фондов, а за счет фондов заработной платы предприятий. Премирование производится за выполнение и перевыполнение плана по себестоимости, а в ряде отраслей промышленности — по объему производства и за улучшение качества продукции. Эти премии планируются в фонде заработной платы, размеры которого не зависят от размеров экономии от снижения себестоимости продукции и не увязываются с окончательными итогами хозяйственно-финансовой деятельности предприятия. Следовательно, действующие условия премирования связаны не с итоговыми показателями деятельности предприятия, каким является прибыль, а с выполнением и перевыполнением плана по отдельным показателям, например по объему валовой продукции или по себестоимости продукции. Получалось, что прибыль и система премирования за выполнение плана существовали сами по себе, не были взаимно увязаны. Такая система премирования вместо того, чтобы стимулировать наиболее полное выявление и использование внутрипроизводственных резервов при разработке планов, побуждала работников предприятий скрывать резервы, составлять планы в заниженных размерах.

Условия создания поощрительных фондов не предусматривают также дополнительного поощрения коллективов предприятий за выпуск продукции более высокого качества, за обновление и улучшение ассортимента выпускаемой продукции, тогда как в настоящее время одной из важнейших народнохозяйственных задач яв-

ляется повышение качества всех видов продукции до уровня мировых стандартов, расширение ассортимента продукции, особенно товаров народного потребления.

При создании поощрительных фондов не учитываются показатели эффективности работы предприятия в планируемом году по сравнению с отчетным годом. Значение же этого показателя сейчас особенно возрастает в связи с тем, что сентябрьский (1965 г.) Пленум указал на необходимость резко повысить эффективность производства и на этой основе ускорить темпы роста национального дохода страны и увеличить его часть, выделяемую на потребление.

Так как в распоряжении предприятий остается мало прибыли, объем поощрительных фондов крайне невелик, и премии, полученные работниками за счет прибыли, мало стимулируют их борьбу за высокие плановые показатели. Одним из основных требований новой хозяйственной реформы является повышение экономического интереса коллективов предприятий к итогам хозяйственно-финансовой деятельности и прежде всего к прибыли, которая в условиях планового хозяйства является синтезирующим показателем эффективности работы предприятия. Практически это должно выразиться в резком повышении доли прибыли, оставляемой на формирование фондов экономического стимулирования предприятий.

Примерно половина предприятий не имеет фонда предприятия. Это во многих случаях является следствием недостатков в планировании и доведении производственных и финансовых показателей до отдельных предприятий. На практике часто получалось так, что одним предприятиям финансовые показатели завышались, другим занижались. В планы предприятий часто вносились поправки, и предприятия практически не имели стабильных годовых планов. Это, безусловно, сказывалось на выполнении производственно-финансовых планов и образовании фонда. В результате возможности предприятий поощрить рабочих и служащих за счет полученных ими доходов были ограничены.

Существенным недостатком использования поощрительных фондов является то, что все работы по капитальному строительству за счет этих фондов рассматривались как внеплановые, не обеспечивались достаточными материальными и трудовыми ресурсами и не вклю-

чались в программы подрядных работ. Это приводило к тому, что часть средств поощрительных фондов долгое время не использовалась. Ежегодные остатки неиспользованных средств на конец года составляли до 60—70 % годовых расходов.

Новая система материального стимулирования не только устраняет указанные недостатки в образовании и использовании поощрительных фондов, но и предусматривает новые принципы и условия их формирования. Поощрительные фонды предприятий станут одним из важнейших экономических рычагов воздействия на производственную деятельность и финансы предприятия, а их размеры всецело будут зависеть от эффективности работы предприятий и полученной ими прибыли.

Рассмотрим принципы формирования фондов экономического стимулирования промышленных предприятий, переведенных на новые условия планирования и экономического стимулирования производства.

3. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ

В 1966 г. начали проводиться в жизнь новые методы планирования и экономического стимулирования промышленного производства. С начала года на новую систему хозяйствования переведено 43 предприятия различных отраслей промышленности. Предварительно проведена тщательная подготовка их к работе в новых условиях. Первая группа предприятий намечена по предложениям министерств СССР, подтвержденным специальными расчетами. Предложения рассматривались Межведомственной комиссией при Госплане СССР с участием руководителей предприятий.

После этого Госплан СССР с учетом рекомендаций комиссии представил предложения о переводе промышленных предприятий на новую систему планирования и экономического стимулирования в Совет Министров СССР. Предприятия переводились на новую систему лишь при наличии условий, позволяющих работать по-новому. Какие это условия?

Предприятия должны иметь достаточный уровень

рентабельности, чтобы внести плату за основные производственные фонды и оборотные средства, уплатить проценты за банковский кредит, образовать фонды (развития производства, материального поощрения, социально-культурных мероприятий и жилищного строительства), а также покрыть все затраты, связанные с их производственно-финансовой деятельностью. Выпускаемая предприятием продукция по качеству, надежности, долговечности должна отвечать установленным требованиям и соответствовать потребностям народного хозяйства и населения.

Предприятиям следует иметь хозяйственные договоры с потребителями продукции на ее сбыт, а также с поставщиками сырья, полуфабрикатов и других ресурсов, обеспечивающих достаточное материально-техническое снабжение в новых условиях работы.

Каждое предприятие должно иметь утвержденную в установленном порядке проектно-сметную документацию на реконструкцию и расширение предприятия по централизованному плану капитального строительства, а также рабочие чертежи и сметы на годовой объем работ.

Наконец, от предприятия требуется устойчивое финансовое положение, обеспеченность собственными оборотными средствами, нормальное состояние расчетов с банками, должный уровень организации производства и труда, планово-экономической работы, учета и нормирования. Переводу предприятий на новую систему планирования и экономического стимулирования предшествовала большая подготовительная работа. В первую очередь был осуществлен глубокий анализ хозяйственно-финансовой деятельности предприятий и состояния их основных производственных фондов и оборотных средств. В аналогичном порядке будет осуществляться перевод предприятий на новые условия работы и в дальнейшем.

Предприятия, переведенные на новые условия работы, как отмечалось выше, получили право образовать три фонда экономического стимулирования: фонд материального поощрения, за счет которого будет осуществляться дополнительное материальное поощрение работников предприятия; фонд социально-культурных мероприятий и жилищного строительства, предназначен-

ный для строительства и капитального ремонта жилых домов и культурно-бытовых учреждений, а также для финансирования мероприятий по культурно-бытовому обслуживанию рабочих, инженерно-технических работников и служащих предприятия; фонд развития производства. За счет этого фонда будут производиться капитальные вложения на внедрение новой техники, автоматизацию и механизацию производства, модернизацию оборудования и другие затраты. С созданием этого фонда у предприятия появляется постоянный источник средств, за счет которого оно всегда сможет расширять и совершенствовать производство, повышать эффективность деятельности коллектива, увеличивать размеры прибыли и отчислений от нее в поощрительные фонды.

Следовательно, новая система экономического стимулирования промышленного производства предполагает создание у предприятий двух поощрительных фондов и фонда развития производства. За счет поощрительных фондов будут осуществляться мероприятия по дальнейшему увеличению реальных доходов работников предприятия, а за счет фонда развития производства будут финансироваться работы по расширению производства продукции и повышению эффективности хозяйствования. Таким образом, новая система планирования и экономического стимулирования через образование поощрительных фондов не только создает экономический интерес у коллективов предприятий в повышении эффективности производства, но и обеспечит выделение в распоряжение предприятий твердого резерва денежных средств в виде фонда развития производства для финансирования работ, которые необходимо осуществить с целью улучшения производственной деятельности предприятия.

Формирование поощрительных фондов предприятий и фонда развития производства осуществляется по специальным нормативам. Их разработка — один из сложнейших вопросов перевода предприятий на новую систему работы, поскольку размеры этих нормативов определяют ту часть прибыли, которая будет направляться в фонды экономического стимулирования предприятия. Необходимо разработать такие нормативы отчислений в фонды предприятия, которые стимулировали бы кол-

лективы предприятий на принятие более напряженных плановых заданий и их выполнение.

Нормативы отчислений в фонды экономического стимулирования утверждаются Правительством СССР по отраслям промышленности. Дифференциация отраслевых нормативов по группам предприятий будет производиться: по нормативам отчислений в фонд материального поощрения и в фонд социально-культурных мероприятий и жилищного строительства — министерствами и ведомствами СССР по согласованию с ЦК профсоюзов, по нормативам отчислений в фонд развития производства — министерствами и ведомствами СССР. Следовательно, для перевода предприятий на новые условия работы нужны групповые нормативы для предприятий, работающих приблизительно в одинаковых условиях и выпускающих аналогичную продукцию. Коллективы предприятий, которые будут работать лучше, больше отчислят в фонды стимулирования, а предприятия, которые не достигнут показателей, принятых для расчета групповых нормативов, отчислят меньше. Такой подход полностью соответствует социалистическим принципам материального поощрения.

Однако следует отметить, что существующие большие различия в уровне рентабельности предприятий и отдельных видов продукции затрудняют внедрение групповых нормативов. Поэтому одной из главных предпосылок перевода промышленности на новые методы планирования и экономического стимулирования является пересмотр оптовых цен в промышленности. Это не только будет условием для внедрения групповых нормативов отчислений в фонды экономического стимулирования предприятий, но и повысит роль прибыли на предприятии, обеспечит каждому нормально работающему предприятию формирование поощрительных фондов в должных размерах, позволит создать условия для их дальнейшего роста.

Большие различия в уровне рентабельности отдельных предприятий и видов продукции предопределили перевод первой группы предприятий на новые условия работы в основном по индивидуальным нормативам, которые утверждались предприятиям соответствующими отраслевыми министерствами. Нормативы отчислений от прибыли в фонд материального поощрения и в фонд со-