

С. А. ПРОЦЕРОВ

**ВНУТРИЗАВОДСКОЙ
ХОЗРАСЧЕТ**

ВНУТРИЗАВОДСКОЙ ХОЗРАСЧЕТ

ИЗДАТЕЛЬСТВО
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Москва — 1963

В книге рассматриваются некоторые вопросы хозрасчета, такие, как материальная ответственность, премирование, ответственность за внедрение новой техники, расширение прав директора предприятия, уровень оптовых цен, и некоторые другие.

Автор затрагивает ряд практических вопросов хозрасчета, решение которых требует на современном этапе хозяйственного строительства нового подхода. Такими являются вопросы о создании фонда премирования, о самостоятельности хозяйственных кадров, о расширении прав хозяйственных руководителей в расходовании средств в пределах утвержденного плана, о методике определения результатов хозяйственной деятельности и др.

В работе в основном использован материал таких крупных заводов, как ЗИЛ, ГАЗ, ХТЗ, и некоторых заводов массового производства.

Книга рассчитана на широкий круг хозяйственных, партийных, профсоюзных кадров, на экономистов, бухгалтеров, технологов, конструкторов и других работников предприятий.

В книге есть, однако, целый ряд спорных и дискуссионных вопросов. К ним в первую очередь относятся:

1. Самостоятельность хозяйственных кадров в том объеме, как предлагает автор: устанавливать только один обязательный показатель — себестоимость единицы продукции, «которая аккумулирует в себе все элементы плановых заданий»; отказ от планирования себестоимости отдельных изделий и некоторых элементов затрат.

2. В вопросе о самостоятельности в поощрении инженерно-технических работников и служащих автор предлагает полную, не ограниченную никакими положениями свободу действий директору и начальнику цеха в определении размера премий.

3. Главное в работе по совершенствованию заводского планирования автор видит в установлении плана на длительный период (два-три года), причем исключает возможность внесения в планы изменения за этот период.

Эти и некоторые другие вопросы еще нуждаются в дальнейших исследованиях и проверке на практике.

ГЛАВА I

ХОЗЯЙСТВЕННЫЙ РАСЧЕТ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ ЗНАЧЕНИЕ ХОЗРАСЧЕТА В ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Перестройка управления промышленностью и строительством, проведенная в 1957 г. по решению февральского Пленума ЦК КПСС, направлена на то, чтобы создать на предприятиях возможность проявлять большую самостоятельность и инициативу в решении хозяйственных вопросов.

В Программе партии, принятой XXII съездом КПСС, говорится: «Для мобилизации внутренних резервов, более эффективного использования капитальных вложений, производственных фондов и финансовых средств необходимо расширять оперативную самостоятельность и **инициативу предприятий** на основе государственных плановых заданий»¹.

В этих условиях особенно возрастает роль хозрасчета как системы социалистического хозяйствования и воспитания хозяйственных кадров, способствующей росту инициативных и самостоятельных командиров производства.

В ходе подготовки к XXII съезду партии и особенно после съезда был проведен целый ряд мероприятий, направленных на дальнейшее повышение экономической работы во всех отраслях народного хозяйства и на укрепление хозяйственного расчета.

Важнейшими из этих мероприятий являются: проведение тарифной реформы, подготовка к коренному пересмотру оптовых цен, разработка методов определения

¹ Материалы XXII съезда КПСС, Госполитиздат, 1961, стр. 386.

эффективности капитальных вложений, широкое внедрение средств механизации в планирование и учет, мероприятия по координации научно-исследовательских работ и др.

Вопросам хозрасчета, особенно внутризаводского, в последнее время придается исключительно важное значение. Объясняется это тем, что отдельные стороны хозрасчетных отношений устарели и не соответствуют современному этапу хозяйственного строительства. В ряде звеньев производства внутризаводской хозрасчет применяется лишь формально.

Проводимые в последнее время в жизнь мероприятия по укреплению хозрасчета только частично улучшают организацию хозрасчета и далеко не исчерпывают всех возможностей для коренного улучшения всей экономической работы на предприятиях и для правильной организации хозрасчета на них. К таким мероприятиям относятся недавно введенная премиальная система за выполнение и перевыполнение плана по снижению себестоимости, новый порядок образования фонда освоения новой техники и т. д.

В результате неудовлетворительной организации хозрасчета некоторые предприятия Мосгорсовнархоза не выполняют планы по снижению себестоимости.

Аналогичное положение с качественными показателями имеет место и в ряде других экономических районов страны.

Московский автозавод им. Лихачева из года в год выполняет планы по снижению себестоимости. На заводе проводятся определенные мероприятия, направленные на повышение экономического уровня работы: регулярно плановые показатели доводятся до всех цехов, участков и ряда отделов; ежемесячно подводятся итоги выполнения плана по себестоимости по цехам; ежегодно составляется оргтехплан; разрабатываются многочисленные ценники, в том числе по цехам подготовки производства; проводится большая работа по правильному определению эффективности технических мероприятий и т. д.

Однако на заводе имеют место значительные потери, нескрытые резервы и нет необходимой активности в решении этих задач. Эти недостатки могли бы быть устранены при более действенном хозрасчете.

Организация внутризаводского хозрасчета на заводах машиностроения

Организация внутризаводского хозрасчета в машиностроении проводится в двух направлениях. Определяющим фактором в первом направлении является подробная разработка вопросов планирования, нормирования, учета, премиальных систем и т. д. Такой подход способствует обеспечению выполнения плана снижения себестоимости текущего периода, но не решает задачи создания в работе предприятий условий для систематического роста хозяйственных кадров на основе самостоятельности и ответственности хозяйственных руководителей.

Второе направление в организации внутризаводского хозрасчета ставит задачей создание условий, способствующих росту хозяйственных руководителей, формированию самостоятельных командиров производства. Такими условиями являются: установление плановых показателей на длительные периоды, предоставление большей самостоятельности в расходовании средств в пределах плана, расширение прав хозяйственных руководителей в вопросах премирования, создание фондов для премирования, установление материальной ответственности хозяйственных руководителей за причиненные убытки и т. д.

Подобные мероприятия широко проводились в послевоенные годы на Горьковском автозаводе, московском автомобильном заводе им. Лихачева и Харьковском тракторном заводе.

Юридически со стороны б. Министерства автомобильного и тракторного машиностроения эта система внутризаводского хозрасчета не была оформлена, но опыт заводов был настолько успешен, что он признавался министерством не только де-факто. Ни одна контролирующая организация при наличии целого ряда отклонений от действующих положений в планировании, премировании, учете и т. д. не квалифицировала их как нарушение государственной дисциплины.

Руководствуясь положительным опытом этих заводов, б. Министерство сельскохозяйственного машиностроения в 1951 г. вошло с ходатайством в правительство об утверждении для трех своих заводов в том числе им. Ухтомского и «Красная звезда», положения о премировании за сверхплановую экономию себестоимости, ко-

торое в некоторой степени являлось и положением о внутризаводском хозрасчете, так как в нем предусматривалось создание премиального фонда, резервирование премий для покрытия возможных убытков и другие факторы. Положение было утверждено в 1952 г.

В следующем году правительство утвердило положение для трех заводов б. Министерства автомобильного и тракторного машиностроения (ГАЗ, ЗИЛ и ХТЗ).

На основе этого положения на ЗИЛе и ГАЗе были разработаны заводские положения с учетом накопленного опыта по организации внутризаводского хозрасчета на этих заводах (см. приложение 1). В 1955 г. положение перестало действовать, так как было утверждено только на два года.

Министерство финансов СССР, не давая разрешение на продление этого положения, недооценило того нового, что вносила эта форма организации хозрасчета в систему руководства предприятием.

Оно не учло, что за 2-годовой период работы цехов на хозрасчете могут быть выявлены и сокращены только общеизвестные потери — брак, поломки инструмента и т. д. Выявление же хозяйственных руководителей как самостоятельных командиров производства, способных проявить в полной мере свои организаторские способности, умеющих преодолеть все трудности, в том числе и дополнительное напряжение плана в течение ряда лет, может быть осуществлено за период значительно более длительный, чем два года.

Выдвинутые возражения о том, что применение этого положения приводит к дополнительному расходу фонда заработной платы, не соответствуют действительности, так как снижение себестоимости, достигнутое в результате возросшего уровня руководства хозяйственных кадров в условиях правильно организованного хозрасчета, означает и экономию затрат, в том числе и по заработной плате, как на заводе, так и во всем народном хозяйстве. Самое главное заключается в том, что прогрессивные мероприятия часто окупаются лишь в последующей деятельности предприятия.

Какие же основные принципы внутризаводского хозрасчета были установлены в положении, например, московского автомобильного завода им. Лихачева? Эти принципы следующие:

- 1) самостоятельность дирекции завода и цехов в расходовании средств в пределах плана;
- 2) планирование показателей цехам на длительный период времени;
- 3) выделение средств в фонд премирования с каждого рубля сверхплановой экономии;
- 4) самостоятельность в утверждении шкал и показателей, установленных для оценки достигнутых работниками результатов;
- 5) коллективная материальная ответственность за превышение себестоимости с погашением убытков из последующей экономии;
- 6) выявление результатов хозяйственной деятельности по цехам;
- 7) стимулирование за достигнутые результаты из целевого фонда поощрения работников цехов, отделов и заводоуправления и ряд других условий¹.

С отменой положения о хозрасчете, способствовавшего поискам новых, более эффективных форм организации внутризаводского хозрасчета, на ЗИЛе, ГАЗе и ХТЗ многие вопросы внутризаводского хозрасчета так и остались нерешенными.

В целях успешного выполнения экономических задач, поставленных Программой нашей партии, необходимо скорее решить вопросы, связанные с внутризаводским хозрасчетом, являющимся средством воспитания кадров завода, способствующим в рамках соблюдения государственной дисциплины проявлению самостоятельности, инициативы и настойчивости в решении вопросов, стоящих перед цеховыми и заводскими работниками.

Начатое за последний год широкое обсуждение вопросов руководства промышленностью рассматривает укрепление хозрасчета как одну из важнейших задач сегодняшнего дня.

Правильно организованный внутризаводской хозрасчет позволяет охватить системой хозрасчета все основные производственные звенья завода, значительное количество отдельных рабочих и обеспечить определение итогов хозрасчетной деятельности.

¹ См. Директивные материалы по внутризаводскому хозрасчету Министерства машиностроения СССР. Московский автомобильный завод им. Лихачева (планово-экономический отдел), 1953.

Это может быть проиллюстрировано следующими данными по автозаводу им. Лихачева за 1953—1954 гг.:

	1953 г.	1954 г.
Количество хозрасчетных цехов . . .	49	49
% к общему количеству цехов . . .	87	87
Количество отделений и участков, до которых доводились показатели по себестоимости	318	320
Количество бригад, до которых доводились показатели по себестоимости	761	819
Количество рабочих, до которых доводились показатели по себестоимости	8000	8300

Сверхплановая экономия, достигнутая цехами и отделами
(в старых ценах, млн. руб.)

	1953 г.	1954 г.
Все хозрасчетные цехи	6,0	6,8
В том числе:		
производственные	3,2	3,7
вспомогательные	1,9	1,3
непромышленные	0,9	1,5
Отделы заводоуправления (технологический, металлоснабжения, внешней кооперации, топлива, главного металлурга, сбыта и т. д.) по зависящим от них показателям без учета затрат, на которые они влияют совместно с цехами	1,3	1,7

Таблица 1

Экономия по низовым звеньям цехов¹
(млн. руб.)

Цехи	1953 г.		1954 г.	
	по отделениям и участкам	по бригадно-индивидуальному хозрасчету	по отделениям и участкам	по бригадно-индивидуальному хозрасчету
Производственные . . .	9,2	4,2	9,6	5,5
Вспомогательные . . .	1,4	0,1	1,5	0,1
Непромышленные . . .	1,3	0,3	1,4	0,3
Итого	11,9	4,6	12,5	5,9

¹ Без учета отдельных участков, бригад, рабочих, закончивших работу с убытком.

Среднегодовая сверхплановая экономия на 1 млрд. руб. валового выпуска в млн. руб. (в старых ценах).

	ГАЗ	ЗИЛ ¹
1951—1954 (до введения нового хозяйственного положения)	5,3	0,9
1953—1954 (в период действия хозяйственного положения)	6,4	3,9
1955 (первый год после отмены положения)	4,3	2,8
1956 (второй год после отмены положения)	1,6	2,1

¹ В. Левчук, Повышение рентабельности и экономии материальных затрат на производство, «Финансы СССР» № 11, 1956.

Первые итоги хозяйственной деятельности за эти годы по автомобильным заводам ГАЗ, ЗИЛ характеризуются значительным улучшением работы по сравнению с периодом, когда на этих заводах не было введено новое положение по хозрасчету.

Положительное значение хозрасчета заключается не только и не главным образом в получении сверхплановой экономии в текущем периоде, так как во многих случаях имеет место изменение условий выполнения плана: освоение новых изделий, изменение номенклатуры производства, пересмотр оптовых цен, различная степень жесткости утвержденных вышестоящими организациями плановых показателей и др. В силу этого полученные общие результаты в ряде случаев несопоставимы с показателями предшествующих периодов и других заводов. Правильно организованный хозрасчет помогает выявить руководителей цехов и участков, смело и правильно решающих хозяйственные вопросы. Внутризаводской хозрасчет способствует формированию опытных начальников цехов и руководителей, способных решать любые поставленные перед ними задачи. В этом его огромное значение.

Убыточными, как правило, бывают участки, на которых руководители не сумели при организации работы правильно использовать систему внутризаводского хозрасчета.

Хозрасчет обеспечивает самостоятельность в работе отдельных звеньев завода и координацию со стороны директора и начальников цехов работы многочисленных подчиненных им служб.

Внутризаводской хозрасчет требует повышения экономических знаний хозяйственных кадров и поднимает значение общественного контроля над хозяйственной деятельностью цехов и участков.

Внедрение действенного хозрасчета приводит к резкому повышению уровня всей плановой работы на предприятиях. Появляется необходимость в доведении плановых показателей не только до цехов и бригад, но и до большинства отделов завода. В условиях хозрасчета действует наиболее эффективная форма проработки и составления оргтехплана, позволяющая определить объем организационно-технических мероприятий, отвечающий размеру планового задания по снижению себестоимости по заводу.

Повышая уровень планово-экономической работы, хозрасчет одновременно увеличивает ответственность всех планирующих организаций за свою работу. В условиях хозрасчета обеспечивается наиболее точное отражение затрат в отчете для того, чтобы более правильно определить и плановые задания цехам.

Благодаря хозрасчету достигается большая заинтересованность работающих во внедрении новой техники, более активно привлекаются широкие массы к борьбе за снижение себестоимости. При хозрасчете все вопросы планирования, учета, поощрения и т. д. должны решаться не изолированно друг от друга, а комплексно, что имеет исключительное значение для улучшения качественных показателей работы предприятия и его подразделений.

Рассмотрение на хозрасчетной комиссии завода результатов работы цехов способствует росту экономической грамотности руководителей цехов, заставляет разрабатывать необходимые мероприятия для устранения отмеченных недостатков.

Положительное значение таких форм в организации хозрасчета, как самостоятельность в поощрении и материальная ответственность, приводит к упорядочению планирования, учета и других факторов, влияющих на

результаты хозяйственной деятельности цехов. Правильная организация хозрасчета не позволяет завуалировать итоги работы случайными результатами, она ориентирует хозяйственных руководителей на внедрение новой техники и технологии как основных источников снижения себестоимости, повышает требования к централизованным службам завода, участвующим в разработке и внедрении технических мероприятий.

В условиях действенного хозрасчета во избежание завышенной экономии появляется необходимость упорядочения материальных и трудовых норм и создаются в связи с этим условия для правильного анализа выполнения плана по себестоимости.

Перечень положительных сторон хозрасчета, способствующих повышению уровня руководства цехами и улучшению работы предприятия в целом, может быть значительно расширен.

Отмеченные положительные стороны внутризаводского хозрасчета имели место при условиях, которые были созданы положением о хозрасчете, действовавшем в 1953—1954 гг.

Вот почему количественные и качественные итоги не могут характеризовать эффективность хозрасчета, действующего в настоящее время. Это можно проиллюстрировать следующими данными:

Сверхплановая экономия, млн. руб.

	1958 г.	1959 г.	1960 г.
ЗИЛ	2,7	3,0	2,2
Московский завод малолитражных автомобилей	0,5	1,1	0,6
ХТЗ	0,8	1,6	1,1
ГАЗ	6,0	4,8	1,6

Вряд ли можно считать, что неравномерность сверхплановой экономии, ухудшение показателей по ЗИЛу и ГАЗу в 1960 г. против 1958 и 1959 гг., а по ХТЗ и заводу малолитражных автомобилей в 1960 г. против 1959 г. являются результатом ослабления на этих заводах борьбы за снижение себестоимости или что в 1960 г. значительно снизилась эффективность хозрасчета.

Недостатки в организации внутризаводского хозрасчета

Основными недостатками в организации внутризаводского хозрасчета являются: несоблюдение принципов демократического централизма в руководстве цехами (наличие излишней детализации плановых показателей, отсутствие необходимой самостоятельности и ответственности и т. д.); отсутствие комплексного решения всех вопросов хозяйственного расчета; сведение условий, обеспечивающих организацию хозрасчета, только к поощрению; отсутствие связи между теоретическими проблемами хозрасчета и практической деятельностью по его укреплению и т. д.

Демократический централизм предусматривает проявление широкой инициативы и самостоятельности низовых кадров при обязательном условии выполнения директивных заданий; несоблюдение принципов демократического централизма в хозяйственном руководстве предприятием является существенным недостатком в действующей ныне организации хозрасчета.

Перестройка руководства промышленностью и транспортом, в основу которой был положен принцип демократического централизма, требует решения целого ряда экономических вопросов, связанных с планированием, финансированием, материально-техническим снабжением и т. д. Без решения этих вопросов не могут быть успешно проведены мероприятия по наиболее целесообразной организации экономических районов.

В этой связи вопросы внутризаводского хозрасчета являются наиболее актуальными, так как проводимый опыт внедрения хозрасчета показывает, что успех в первую очередь объясняется тем, что при хозрасчете принципы демократического централизма осуществлялись не на словах, а на деле и что благодаря этому хозрасчет открывал пути успешного решения различных экономических вопросов.

В действующих положениях по хозрасчету не придается должного значения созданию условий, которые способствовали бы правильному формированию наших хозяйственных кадров, способных решать любые поставленные перед ними задачи, в том числе и по обеспечению сверхпланового снижения себестоимости.

Содержание хозрасчета нередко сводят к формальным взаимоотношениям предприятия с вышестоящими и нижестоящими организациями, к установлению обязательных плановых показателей, к их учету и т. д.

Большим недостатком является то, что отдельные вопросы хозрасчета решаются изолированно. Установление плановых показателей на более длительный период, самостоятельность в пределах плана, материальная ответственность за превышение себестоимости, ответственность за внедрение новой техники, укрепление единичности, самостоятельность в премировании, усиление роли общественных организаций в работе предприятия и цехов, вовлечение в борьбу за улучшение качественных показателей всего коллектива цеха и т. д. — это различные стороны внутризаводского хозрасчета. Только комплексное решение всех этих вопросов позволит добиться эффективного хозяйственного расчета.

Недостатком в организации хозрасчета является и то, что решающим условием хозрасчета считается только система премирования за итоги хозяйственной деятельности. На тех заводах, где премирование принято основным условием хозрасчета, не придается должного значения созданию других действенных условий для роста хозяйственных кадров и тем самым не обеспечивается правильная организация хозрасчета.

Существенным недостатком действующих систем хозрасчета является то, что они не имеют необходимого теоретического обоснования и обобщения. В печати теоретические вопросы хозрасчета до последнего времени, как правило, освещались абстрактно, без увязки с задачами конкретной действительности.

ГЛАВА II

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРАВИЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ХОЗЯЙСТВЕННОГО РАСЧЕТА

Теоретические основы практики хозрасчета

Хозяйственный расчет как экономическая категория может быть правильно исследован и понят лишь в том случае, если к решению этой проблемы подойти с марксистско-диалектических позиций, в частности с точки зрения значения роли противоречий в хозяйственной практике и в организации на наших предприятиях действительного хозрасчета.

В. И. Ленин в письме к А. М. Горькому писал: «Жизнь идет вперед противоречиями, и живые противоречия во много раз богаче, разностороннее, содержательнее, чем уму человека первоначально кажется»¹.

Диалектический метод учит, что процесс развития от низшего к высшему протекает в раскрытии противоречий, свойственных предметам, явлениям, в борьбе противоположных тенденций, выражающих эти противоречия, и победе в конечном счете тенденций прогрессивных.

Однако основной закон диалектики о единстве и борьбе противоположностей как источнике всякого развития нередко недооценивается. Недооценка значения в нашем хозяйственном строительстве реальных жизненных противоречий, их движущей силы создает самоуспокоение, недостаточно критическое отношение к достигнутым результатам, что не позволяет правильно наметить пути к решению стоящих перед ними задач.

Правильно пишет Ц. Степанян: «Отрицание реальных жизненных противоречий и трудностей приводит к благо-

¹ В. И. Ленин, Соч., т. 34, стр. 353.

душию, к почитанию на лаврах и не дает возможности правильно понять перспективы коммунистического строительства»¹.

Нам кажется, что недооценка значения противоречий как источника и движущей силы нашего социалистического общества имеет место еще и потому, что основной закон диалектики понимается только как борьба противоречий между старым и новым. Безусловно, борьба между новым и старым является главным и наиболее понятным содержанием единства и борьбы противоположностей, но сводить его только к борьбе между старым и новым вряд ли правильно.

Особенностью противоречий в социалистическом обществе в отличие от противоречий в капиталистическом, как известно, является их неантагонистический характер, а процесс их преодоления служит движущей силой и источником развития, роста нашего социалистического общества и его экономики. К таким противоречиям относятся: противоречие между общественными и личными материальными интересами, порождающими в ряде случаев положение, при котором любая затрата труда подводится под категорию общественно необходимого труда; противоречие между двумя формами собственности — государственной и кооперативно-колхозной; противоречие между необходимостью в данный период удовлетворения все возрастающих личных потребностей и необходимостью максимальных накоплений, обеспечивающих наиболее полное удовлетворение личных потребностей в будущем; противоречие между централизацией и децентрализацией; противоречия между интересами государства и коллектива (предприятий) и индивидуальными интересами рабочих и служащих и т. д.

Вот почему правы те авторы, которые считают, что изучение сущности экономических категорий, их взаимосвязи, их объективной логики движения требует анализа неантагонистических противоречий, внутренние свойства общественного, производственного отношения социализма. Вне такого изучения невозможна научная разработка экономической теории социализма»².

¹ «Вопросы философии» № 2, 1955, стр. 70.

² Я. А. Кронрод, «К вопросу об экономических противоречиях при социализме», «Вопросы философии» № 2, 1956, стр. 183.

Это положение полностью относится и к хозяйственному расчету как одной из экономических категорий социализма, и недооценка этого положения мешает наметить правильные пути к укреплению и развитию хозрасчета. Под хозяйственным расчетом следует понимать систему социалистического хозяйствования, школу воспитания хозяйственных кадров, которая ставит своей целью воспитание самостоятельных, инициативных и настойчивых командиров производства.

Материалистическая диалектика рассматривает развитие как сложный процесс роста, как процесс, которому присущи внутренние противоречия, при котором борьба противоположностей составляет основу и внутреннее содержание.

Нередко наши хозяйственные руководители не справляются с возложенными на них обязанностями потому, что вместо создания условий для их самостоятельности существующее положение в ряде случаев сковывает их инициативу.

Система хозрасчета как школа воспитания хозяйственных кадров только тогда действительна, когда на преодолении противоречий, имеющих место в нашей хозяйственной жизни, рождается новое отношение к общественному производству, знаменующее собой движение вперед. И это положение должно найти отражение в самом определении хозяйственного расчета.

Для организации действенного хозрасчета необходимы мероприятия, которые способствовали бы постоянному росту наших хозяйственных кадров, мероприятия, направленные на постоянное преодоление неантагонистических противоречий. К таким мероприятиям относятся: необходимость длительного и непрерывного планирования, при котором перспективные задачи не находились бы в противоречии с непосредственными задачами данного периода; самостоятельность хозяйственных руководителей в пределах плана, которая не противоречила бы обязательному выполнению директивных заданий, устанавливаемых государственным планом; наличие и такое сочетание текущих и прогрессивных норм, при которых задачи удовлетворения текущих потребностей в материалах и затратах труда по существующим нормативам не находились бы в противоречии с прогрессивными нормами, отражающими уровень общественно необходимых за-