

М.А.КОЗОРИЗ
З.И.КОВЫЛИНА
И.П.ВОЛОБУЕВ

МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ЗА ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ПРОДУКЦИИ

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЖИЗНЬ СТРАНЫ

ИТ ВОВЗВСКИХ РОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ



КИЕВ
«ТЕХНІКА»
1984

М.А.КОЗОРИЗ
З.И.КОВЫЛИНА
И.П.ВОЛОБУЕВ

МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ЗА ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ПРОДУКЦИИ

**ЭКОНОМИЧЕСКАЯ
ЖИЗНЬ СТРАНЫ**

МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ
В СИСТЕМАХ УПРАВЛЕНИЯ
КАЧЕСТВОМ ПРОДУКЦИИ

СИСТЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО И МОРАЛЬНОГО
ПОощРЕНИЯ РАБОТНИКОВ
ЗА ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ТРУДА
И ПРОДУКЦИИ

ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ
СИСТЕМ СТИМУЛИРОВАНИЯ
ЗА ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА
ПРОДУКЦИИ И ТРУДА

65.9(2)30-6-86
K59

Козориз М. А. и др.

К59 Материальное стимулирование за повышение качества продукции / М. А. Козориз, З. И. Ковылина, И. П. Волобуев. — К. : Техніка, 1984. — 80 с. — (Экон. жизнь страны). — Библиогр.: с. 79—80.

к. 7 000 экз

В книге на примере работы предприятий приборо- и машиностроения рассмотрены действующие в промышленности системы материального и морального стимулирования за повышение качества продукции, приведен их сравнительный анализ. Предложены наиболее рациональные формы и методы стимулирования с учетом целей и задач текущей пятилетки в области управления качеством продукции. Рассчитана на экономистов и инженерно-технических работников промышленных предприятий.

2202000000-138
К М202(04)-84 — 22.84

65.9(2)30-6-86

Рецензенты канд экон наук *Н. П. Гончарова, А. С. Проскурин*
Редакция литературы по передовому опыту и оперативных изданий
Зав. редакцией *Т. Т. Ревяко*

Экономическая жизнь страны

Мария Андреевна Козориз, канд экон наук
Зинаида Ивановна Ковылина
Илья Пантелеевич Волобуев

МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ЗА ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ПРОДУКЦИИ

Редактор *Г. Л. Миронова*
Оформление художника *А. Е. Кононова*
Художественный редактор *В. С. Шапошников*
Технический редактор *Е. М. Гороховская*
Корректор *Н. В. Тарабан*

Информ. бланк № 2794

Сдано в набор 13.01.84. Подписано в печать 29.06.84. БФ 36819. Формат 84×108^{1/32}.
Бумага типогр. № 2. Гарн. лит. Печ. выс. Усл. печ. л. 4,2. Усл. кр. отт. 4,62.
Уч. изд. л. 4,82. Тираж 7000 экз. Зак. № 4—286. Цена 15 к.

Издательство «Техніка» 252601, Киев 1, Крещатик, 5

Изготовлено с матриц Головного предприятия республиканского производственного объединения «Полиграфкинг» 252057, Киев, ул. Довженко, 3 в Нестеровской городской типографии, г. Нестеров, Львовской обл., ул. Горького, 8. Зак. 3748

Главная задача социально-экономического развития нашей страны в одиннадцатой пятилетке, определенная XXVI съездом КПСС, «состоит в обеспечении дальнейшего роста благосостояния советских людей на основе устойчивого, поступательного развития народного хозяйства, ускорения научно-технического прогресса и перевода экономики на интенсивный путь развития, более рационального использования производственного потенциала страны, всемерной экономии всех видов ресурсов и улучшения качества работы» [1, с. 38]. Решение проблемы всемерного повышения качества выпускаемой продукции обеспечит более полное удовлетворение постоянно растущих потребностей трудящихся, повышение эффективности общественного производства, укрепление международных торговых отношений. В ее решении на современном этапе наметился ряд новых направлений, предусматривающих рост эффективности работ в области управления качеством продукции, экономное использование всех видов материальных, трудовых и денежных ресурсов, вовлечение в производственный оборот резервов производства.

Весьма важная роль принадлежит системе материально-го поощрения трудящихся за повышение качества выпускаемой продукции. Такая система призвана обеспечить заинтересованность трудовых коллективов и отдельных работников в постоянном улучшении конечных результатов своего труда, единство государственных, коллективных и личных интересов, повышение материального благосостояния трудящихся, развитие культурных и духовных потребностей советских людей.

Следует отметить, что за последние 10—15 лет на промышленных предприятиях (производственных объединениях) различных отраслей народного хозяйства накоплен

большой положительный опыт материального и морального поощрения трудящихся за повышение качества выпускаемой продукции. Результаты использования на предприятиях разных форм и методов поощрения трудовых коллективов за выпуск высококачественной продукции, улучшение качества труда освещены в экономической литературе и периодической печати.

Программными документами, определяющими пути совершенствования хозяйственного механизма, усиления действенности экономических рычагов и стимулов, направленных на повышение качества продукции и эффективности производства, являются постановления ЦК КПСС от 12 июля 1979 г. «О дальнейшем совершенствовании хозяйственного механизма и задачах партийных и государственных органов», ЦК КПСС и Совета Министров СССР «Об улучшении планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы». Согласно этим постановлениям в текущей пятилетке значительно расширены права производственных объединений (предприятий) в формировании и распределении фондов материального поощрения, использовании экономии по фонду заработной платы, усилена их ответственность за выполнение плана поставок, хозяйственных договоров, принятых обязательств, созданы более благоприятные экономические условия для внедрения коллективных форм организации труда и повышения качества продукции.

Ряд конкретных мер по экономному использованию ресурсов, повышению экономической ответственности трудовых коллективов за результаты выполненной работы принят в постановлениях ноябрьского (1982 г.), июньского (1983 г.) Пленумов ЦК КПСС. В постановлении ЦК КПСС и Совета Министров СССР «О дополнительных мерах по расширению прав производственных объединений (предприятий) промышленности в планировании и хозяйственной деятельности и по усилению их ответственности за результаты работы» принято решение с 1 января 1984 г. провести широкий экономический эксперимент в различных отраслях промышленности по обеспечению в производственных объединениях таких условий, которые стимулируют качественный, высокопроизводительный труд, инициативу и предприимчивость, обеспечивают ускорение научно-технического прогресса, интенсификацию производства.

В свете этих постановлений, а также с учетом задач развития народного хозяйства в одиннадцатой пятилетке авторы данной работы поставили цель — обобщить накоп-

ленный в промышленности опыт по созданию и внедрению систем материального и морального стимулирования трудящихся за повышение качества продукции, обосновать наиболее эффективные области использования различных форм и методов материального и морального поощрения в зависимости от специфики производства и характера решаемых задач в области управления качеством продукции.

В работе широко использован опыт передовых производственных объединений Львовской области, внедривших КСУКП, Днепропетровской области, применивших КСУКП и ЭИР, Краснодарского края, внедривших КСПЭП, и других предприятий страны, а также разработки авторов по созданию методических основ построения системы материального и морального поощрения работников за повышение качества продукции.

Отзывы и пожелания просим направлять по адресу: 252601, Киев, 1, Крещатик, 5, издательство «Техніка».

Материальное стимулирование в системах управления качеством продукции

Функции, роль и задачи материального стимулирования в решении проблемы повышения качества продукции

Материальное поощрение предусматривает применение различных форм, методов и средств привлечения и побуждения работников и трудовых коллективов к выполнению важнейших задач развития народного хозяйства. На разных этапах развития социалистической экономики партия и правительство направляли усилия трудящихся на решение конкретных задач. Как известно, на первых этапах основное внимание уделялось выполнению количественных показателей. Системы материального стимулирования работников и трудовых коллективов промышленных предприятий формировались с учетом решаемых народнохозяйственных задач. Поэтому многие годы основными фондообразующими и стимулирующими показателями были рост производительности труда и объемов производства продукции, увеличение прибыли за счет развития экстенсивных факторов.

Переход к интенсивным методам ведения народного хозяйства поставил ряд серьезных требований к системе управления, методам оценки достигнутых результатов и их материальному стимулированию. За последнее десятилетие наряду с ростом количественных показателей большое значение приобрели качественные показатели и, прежде всего, улучшение качества выпускаемой продукции. За годы десятой пятилетки вопросы повышения уровня качества всех видов выпускаемой в стране продукции вошли в число основных социально-экономических задач развития народного хозяйства. За этот период достигнуты значительные успехи в области управления качеством на всех уровнях народного хозяйства. Повсеместное внедрение получила комплексная система управления качеством продукции на базе стандартизации (КСУКП); созданы научные основы количественной оценки качества продукции и труда; разработана нормативно-техническая документация, регламентирующая и устанавливающая требования к качеству конечной продукции, используемых видов сырья,

материалов, к комплектующим изделиям, процессам изготовления продукции; упорядочены юридические отношения поставщиков и потребителей по поводу качества выпускаемой продукции. Экономические интересы производственных объединений поставлены в прямую зависимость от качества выпускаемой продукции.

Проведенные мероприятия обеспечили интенсивные темпы роста объемов производства продукции высшей категории качества и расширение ее ассортимента, увеличение объемов производства новых видов продукции, отвечающей требованиям мировых стандартов, снижение потерь от брака, повышение производительности труда и эффективности производства. За годы десятой пятилетки удельный вес продукции с государственным Знаком качества увеличился в целом по народному хозяйству в 2,5 раза. В таких отраслях, как машиностроение, удельный вес продукции высшей категории качества составляет 38,8 % в общем объеме производства. В станкостроительной промышленности количество наименований продукции, выпускаемой с государственным Знаком качества, увеличилось более чем в 3 раза. На многих передовых промышленных объединениях и предприятиях удельный вес продукции с государственным Знаком качества составляет более половины общего объема выпускаемой продукции. Так, на московском станкостроительном заводе «Красный пролетарий» им. А. И. Ефремова, Кировоградском заводе пишущих машин, Львовском ПО им. 50-летия Октября удельный вес продукции с государственным Знаком качества составляет более 90 % общего объема производства.

Широкий размах борьбы трудящихся за повышение качества продукции способствовал развитию и совершенствованию системы материального стимулирования. Материальное стимулирование выполняет роль активной подсистемы, обеспечивающей повышение заинтересованности работников и трудовых коллективов в улучшении качества выпускаемой продукции. В практике управления вопросы материального поощрения за повышение качества выпускаемой продукции включены в состав всех действующих систем управления качеством продукции (БИП, СБТ, КАНАРСПИ, НОРМ, КСУКП, КСПЭП, КСУКПиЭИР).

В функции таких подсистем на уровне производственных объединений входят: оценка достигнутых результатов в области повышения качества труда и продукции; определение и планирование размеров поощрений и их распределение по структурным подразделениям производственного объединения и между отдельными работниками; разработ-

ка прогрессивных форм и методов материального поощрения; разработка и внедрение прогрессивных форм морального поощрения работников и трудовых коллективов за повышение качества выпускаемой продукции; разработка положений по рациональному использованию материальных и моральных стимулов в достижении поставленных задач в области повышения качества продукции; разработка стандартов предприятия (СТП) в разрезе перечисленных выше функций; контроль за выполнением действующих СТП, обеспечение функционирования системы материального и морального поощрения на всех уровнях управления производственным объединением; изучение передового опыта и разработка предложений по совершенствованию системы материального поощрения.

Следует отметить, что система материального и морального стимулирования за повышение качества продукции тесно связана и взаимодействует с общей системой стимулирования социалистического производства. Ряд функций этих систем тесно переплетается и выполняется одними и теми же специалистами и службами. Так, в производственных объединениях функции планирования и распределения фондов материального поощрения (в том числе за повышение качества продукции) выполняют экономические службы: планово-экономический отдел, отдел труда и зарплаты, бухгалтерия, экономисты цехов и участков. Оценку выполнения плановых заданий по повышению качества продукции и контроль за соблюдением требований, предъявляемых к качеству выпускаемой продукции, и технологической дисциплины осуществляют службы ОТК, лаборатории и службы управления качеством, уполномоченные цехов по оценке качества труда и др. Мероприятия по совершенствованию системы материального поощрения разрабатывают специалисты по труду с участием общественных организаций производственного объединения. Поэтому, выделяя целевую направленность и специфические функции подсистемы материального и морального стимулирования за повышение качества продукции, важно учесть ее роль и место в общей системе стимулирования, действующей в производственных объединениях.

Выполняя основную задачу — обеспечение заинтересованности работников и трудовых коллективов в постоянном повышении качества выпускаемой продукции, обновлении ее ассортимента, освоении и выпуске новых видов продукции, подсистема материального поощрения за повышение качества продукции способствует повышению квалификации и мастерства работников, развитию их инициативы

в решении поставленных задач, росту творческой и социальной активности трудящихся, воспитанию ответственности за выполненную работу, повышению на этой основе эффективности производства.

Подсистема материального поощрения за повышение качества продукции формируется на принципах общей системы стимулирования социалистического производства, таких, как гармоничное сочетание личных, коллективных и государственных интересов; соизмеримость затрат и результатов труда каждого работника и трудовых коллективов с величиной их материального поощрения; обеспечение опережающих темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста средней заработной платы; обеспечение эффективности и оптимальности размеров и форм материального и морального поощрения за выполнение количественных и качественных показателей; нацеленность системы на достижение высоких конечных народнохозяйственных результатов.

Следует отметить, что не все из перечисленных выше принципов достаточно четко разработаны в теоретическом плане и используются в практике управления.

Проведенные нами исследования показали, что за последние годы в производственных объединениях и предприятиях, внедривших КСУКП, произошли существенные изменения в общей системе материального стимулирования, направленные на усиление роли заработной платы и премиальных систем в решении задач повышения качества продукции и эффективности производства. Наметилась тенденция к росту удельного веса премиальных систем за повышение качества продукции в общей системе премирования.

В то же время фонды материального поощрения за повышение качества выпускаемой продукции весьма незначительны. Так, в 1981 г. удельный вес фонда премий за повышение качества продукции в общем фонде материального поощрения объединения составил в ПО по выпуску искусственных алмазов и алмазного инструмента 1,2, в ПО «Искра» — 3, в ПО «Автопогрузчик» — 2,5 %. Аналогичное положение и на других предприятиях.

Исследование соотношения темпов роста средней заработной платы промышленно-производственного персонала (ППП) и темпов роста премий, в том числе за повышение качества, показало, что за годы десятой и текущей пятилеток на предприятиях машино- и приборостроения наблюдается опережение темпов роста премий (табл. 1). Из них более высокие темпы роста характерны для премий за повышение качества продукции. Таким образом, материаль-

1. Темпы роста среднемесячной заработной платы одного ППП и премий, %

Предприятие	Показатель	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982
Львовский автобусный завод	Среднемесячная зарплата	100,0	102,5	103,7	106,0	109,8	110,3	113,7
	Премии за качество	100,0	102,5	100,9	102,5	107,9	107,8	118,0
	Среднемесячная зарплата	100,0	100,0	103,1	106,0	108,5	111,5	115,1
	Премии	100,0	111,8	111,4	152,6	161,3	170,1	163,7
Львовский мотозавод	в том числе за повышение качества продукции	100,0	116,0	132,6	170,6	185,7	213,1	229,3
	Среднемесячная зарплата	100,0	101,9	102,8	105,0	107,8	107,8	111,3
	Премии	100,0	102,3	102,6	103,4	107,8	102,0	112,1
	в том числе за повышение качества продукции	100,0	103,3	104,1	105,6	107,9	108,1	103,5
ПО «Автопогрузчик»	Среднемесячная зарплата	100,0	103,3	105,3	110,2	114,5	116,9	117,0
	Премии	100,0	109,6	112,3	124,7	126,3	126,3	128,7
	в том числе за повышение качества продукции	100,0	109,7	112,1	206,5	209,9	209,8	213,0
	Среднемесячная зарплата	100,0	101,4	106,2	107,7	111,5	111,6	111,7
Завод бисфизических приборов	Премии	100,0	71,2	93,5	75,4	75,3	74,6	75,5
	в том числе за повышение качества продукции	100,0	101,6	101,6	107,8	111,5	111,9	111,9

ное поощрение работников за повышение качества продукции становится все более весомым и занимает значительный удельный вес в общей системе материального поощрения.

Однако в материальном стимулировании за выполнение количественных и качественных показателей пока не найдены критерии их оптимального сочетания. В большинстве случаев материальное поощрение работников производственных объединений за повышение качества выпускаемой продукции занимает подчиненное положение. Материальные стимулы за улучшение качественных показателей «срабатывают» только в том случае, когда обеспечено выполнение количественных показателей. Кроме того, на предприятиях действует одновременно, как правило, несколько систем и положений о премировании работников, которые не всегда увязаны между собой.

В настоящее время в промышленности используется больше 30 различных систем, по которым выплачиваются премии независимо от выполнения плана по другим показателям. В практике нередки случаи, когда за один и тот же результат работники поощряются дважды из разных источников премирования. К специальным системам премирования относятся: премирование за создание и внедрение новой техники, высококачественное изготовление и своевременную отгрузку продукции на экспорт, экономию топлива и электроэнергии, выполнение плана по сдаче металлолома, за выпуск товаров широкого потребления из отходов производства и др.

Наличие большого количества систем премирования приводит к распылению поощрительных средств, усложняет процесс поощрения, а малые суммы поощрения не оказывают должного стимулирующего воздействия на работников.

Необходимость совершенствования материального стимулирования неоднократно подчеркивалась в периодической печати и специальной экономической литературе. Программным документом в этом плане следует считать постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР «Об улучшении планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы» от 12 июля 1979 г.

В постановлении указано на необходимость направлять средства из фондов материального поощрения и заработной платы производственных объединений (предприятий) на премирование работников прежде всего за улучшение качественных показателей и выполнение обязательств по поставкам продукции в соответствии с заключенными до-

говорами с учетом результатов соцсоревнований. Предусмотрены меры по повышению ответственности производственных объединений (предприятий) за выпуск высококачественной продукции, намечен ряд конструктивных мероприятий по повышению действенности стимулирования трудовых коллективов производственных объединений за повышение эффективности производства и улучшение качества работы. В частности, значительно расширена область применения поощрительных надбавок к оптовым ценам на продукцию высокого качества и высокоэффективную продукцию, упорядочен порядок установления цен на продукцию с учетом ее качества; расширены права предприятий в использовании государственного кредита при принятии напряженных планов повышения качества продукции; усилен государственный контроль за выполнением таких планов.

Улучшение качества работы — одна из главных задач текущей пятилетки, определенных XXVI съездом КПСС. Существенную роль в эффективном ее решении должна выполнить система материального поощрения трудовых коллективов. Необходимо не только повысить качество продукции, но и добиться этой цели при рациональном использовании всех видов ресурсов, т. е. обеспечить высокое качество выпускаемой продукции при минимальных издержках производства. Характерная черта текущей пятилетки состоит в том, что в ней предусматривается опережающий рост конечных народнохозяйственных результатов в сравнении с увеличением трудовых и материальных затрат, в том числе и капиталовложений [1, с. 108]. Эти положения должны найти непосредственное отражение и в системах материального поощрения трудовых коллективов.

В народном хозяйстве накоплен большой положительный опыт применения различных форм и методов материального и морального поощрения трудящихся, нацеливающих на решение наиболее важных задач развития экономики страны. В текущей пятилетке, учитывая специфику развития народного хозяйства, системы материального и морального поощрения трудовых коллективов за повышение качества продукции должны формироваться на основе более широкого использования комплексного подхода, позволяющего учитывать и соизмерять достигнутые результаты и затраченные ресурсы, экономический эффект в результате повышения качества продукции и затраты производства.

Источники материального стимулирования трудовых коллективов за повышение качества продукции

За последние годы в промышленности создана достаточно четкая система стимулирования трудовых коллективов за повышение качества продукции. На уровне производственных объединений (предприятий) можно выделить три направления: экономическое стимулирование производственных объединений (предприятий) за повышение качества продукции; материальное стимулирование работников (рабочих, ИТР, служащих) и трудовых коллективов структурных подразделений производственных объединений за повышение качества выпускаемой продукции и труда; моральное стимулирование трудовых коллективов и отдельных работников за выпуск высококачественной продукции. Основные формы поощрения трудовых коллективов и способы их взаимосвязи показаны на рис. 1.

Экономическая заинтересованность производственных объединений в повышении качества выпускаемой продукции обеспечивается применением системы скидок и надбавок к оптовым ценам на продукцию с учетом ее качества, увеличения объемов прибыли при выполнении и перевыполнении планов по производству и реализации продукции высшей категории качества, более широкого использования кредитов госбанка, получаемых для развития производства, освоения и выпуска новых, высококачественных и высокоэффективных видов продукции, за счет формирования фондов экономического стимулирования по повышенным нормативам при условии выполнения и перевыполнения плановых заданий по повышению качества продукции.

Система скидок и надбавок к цене тесно связана с системой аттестации продукции по трем категориям качества и призвана возместить дополнительные затраты производства, связанные с повышением качества выпускаемой продукции, обеспечить предприятиям, выпускающим продукцию высокого качества, более выгодные экономические условия для развития производства и материального поощрения трудовых коллективов — непосредственных создателей такой продукции. Система скидок и надбавок к оптовым ценам на продукцию с учетом ее качества получила достаточно широкое применение в различных отраслях промышленности и подтвердила свою целесообразность и эффективность. Она оказала положительное влияние на технико-экономические показатели производственной деятельности, увеличив размеры балансовой прибыли, сверхплано-

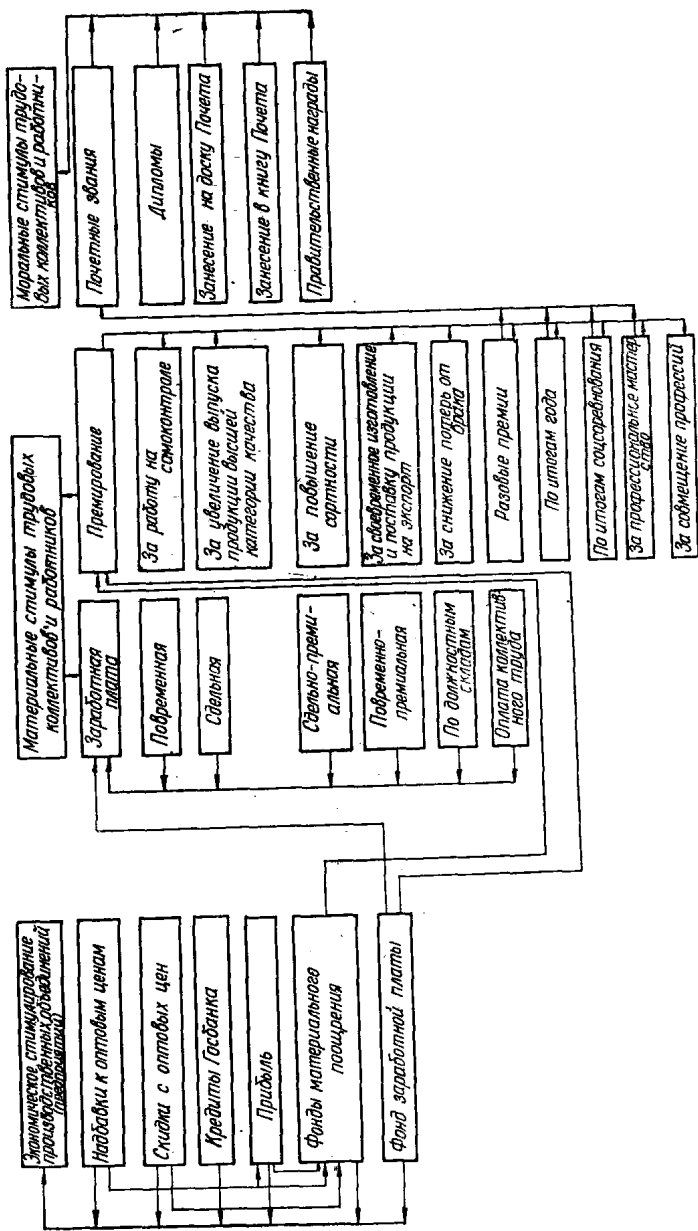


Рис 1 Основные формы стимулирования трудовых коллективов за повышение качества продукции.

вого объема реализации продукции и прибыли, отчисляемой в фонды материального поощрения.

В промышленности применяются следующие виды надбавок и скидок к оптовым ценам: надбавки к оптовой цене на продукцию высшей категории качества; надбавки к оптовой цене на продукцию, поставляемую на экспорт; надбавки к оптовой цене на новую продукцию, выпускаемую с индексом «Н»; скидки с оптовой цены на продукцию, аттестованную II категорией качества.

Согласно постановлению ЦК КПСС и Совета Министров СССР «Об улучшении планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы» поощрительная надбавка к оптовой цене на продукцию высшей категории качества устанавливается в размере 0,5—1,25 норматива рентабельности, принятого для соответствующей группы изделий, но не свыше 70 % народнохозяйственного экономического эффекта, получаемого от использования данных изделий.

На продукцию высшей категории качества устанавливаются надбавки сроком до 1 года, на продукцию особой сложности — до 2 лет. В случае присвоения такой продукции государственного Знака качества срок действия надбавки к оптовой цене продлевается до 4 лет, а на продукцию особой сложности — до 5. Для видов продукции, производство которой, основано на разработках, признанных открытиями или изобретениями, надбавка может быть увеличена в 1,5 раза, а срок ее действия — до 5 лет.

Надбавки к оптовым ценам на продукцию, аттестованную на государственный Знак качества, реализуются как дополнительная прибыль предприятий, которая распределяется следующим образом: 70 % общей суммы остается на предприятии и используется в фондах материального стимулирования, 30 % отчисляется в бюджет и распределяется поровну между единым фондом развития науки и техники и государственным бюджетом.

Важнейшей проблемой расширения экспортных возможностей страны является решение вопросов по обеспечению высокого качества выпускаемой продукции и повышению эффективности производства. Опыт показывает, что производство экспортной продукции требует дополнительных затрат. Функцию компенсации таких затрат выполняют надбавки к цене на продукцию, поставляемую на экспорт, так называемые экспортные надбавки. Они получили широкое распространение в машиностроении, где дополнительные затраты, связанные с производством и поставкой про

дукции на экспорт, в среднем увеличивают себестоимость изделий на 20 %, а при экспорте продукции в тропические страны — еще больше. Однако действующие в промышленности экспортные надбавки недостаточны для выполнения функции стимулирования предприятий и работников.

Разработка научно обоснованных надбавок к ценам на экспортную продукцию с учетом трудоемкости ее изготовления должна повысить заинтересованность трудовых коллективов в расширении экспортного производства, поставить предприятия, изготавливающие такую продукцию, в преимущественное положение по сравнению с предприятиями, производящими аналогичную продукцию для внутри-союзного потребления. Экспортная надбавка должна стать источником дополнительных отчислений в фонд материального поощрения предприятий. Решение затронутых вопросов в текущей пятилетке составит значительный резерв, обеспечивающий повышение качества экспортной продукции и усиление заинтересованности трудовых коллективов в расширении производства такой продукции.

На новые виды высококачественной продукции широкого потребления устанавливаются временные цены, которые должны компенсировать дополнительные затраты, связанные с освоением ее производства. Временные цены выполняют функцию стимулирования работников в производстве новой продукции: 15 % от суммы надбавки к ценам используется на образование специальных фондов премирования. Временные цены применяются только на принципиально новые товары, аттестованные по высшей категории качества. Плановые показатели объемов производства на предприятиях определяют исходя из постоянных цен, принятых для планируемого периода; а отчитываются предприятия с учетом временных цен, за вычетом фактически произведенных отчислений в фонд премирования и отчислений в бюджет на покрытие потерь от возможной уценки их в торговой сети.

Временные цены на новые высококачественные товары с индексом «Н» устанавливаются органами ценообразования сроком до 3 лет. В текущей пятилетке поставлена задача расширить область применения временных цен на новые высококачественные товары широкого потребления, более четко сформулировать требования, предъявляемые к таким товарам. Дальнейшее усиление стимулирующей роли временных цен будет способствовать решению задач обновления ассортимента выпускаемой продукции, улучшения качества товаров народного потребления, усиления за-