

УДК 631.1:658

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ФОРМ ОРГАНИЗАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

М. И. СИНЮКОВ

(Кафедра организации социалистических с.-х. предприятий)

Новая техника и сокращение рабочего дня, отмечается в Программе КПСС, требуют перехода к более высокой организации труда. «Во всякой социалистической революции... — писал В. И. Ленин, — выдвигается... на первый план коренная задача создания высшего, чем капитализм, общественного уклада, именно: повышение производительности труда, а в связи с этим (и для этого) его высшая организация»¹.

Организацию труда в сельском хозяйстве следует рассматривать в тесной связи с развитием колхозного и совхозного строительства, углублением специализации и концентрацией производства на базе межхозяйственной кооперации и агропромышленной интеграции, с уровнем развития производительных сил и производственных отношений в сельском хозяйстве.

Рациональная организация труда, основанная на учете достижений науки и передового опыта, — одно из важнейших условий полного и эффективного использования трудовых ресурсов и других факторов производства с целью получения наилучших экономических результатов во всех отраслях сельского хозяйства.

Основными направлениями совершенствования организации труда являются: рационализация форм его разделения и кооперации по отраслям, совершенствование нормирования и оплаты, улучшение организации и обслуживания рабочих мест, санитарно-гигиенических условий, внедрение передовых приемов и методов.

Рост технической оснащенности сельского хозяйства обуславливает дальнейшее разделение труда и кооперирование, появление новых специальностей и профессий.

Интересы дела требуют, чтобы в сельскохозяйственном производстве, характеризующемся сезонностью, труд механизаторов, например, использовался с максимальной производительностью в течение всего года.

¹ Ленин В. И. Полн. собр. соч. Изд. 5-е, т. 36, с. 187.

Для правильного решения этого вопроса необходим всесторонний учет тенденций и особенностей развития сельского хозяйства, современного уровня и перспектив механизации в основных отраслях растениеводства и животноводства. Кратко рассмотрим некоторые из них.

Характерной чертой крупного машинного производства является кооперация труда, «...при которой, — писал К. Маркс, — много лиц планомерно работает рядом и во взаимодействии друг с другом в одном и том же процессе производства или в разных, но связанных между собой процессах...»².

В рассматриваемой отрасли наибольшее развитие она получает при наличии полного набора машин, обеспечивающих комплексную механизацию. В процессе производства наряду с механизаторами принимают участие и другие категории работников. В связи с этим требуется, чтобы между отдельными их группами были установлены такие пропорции и соотношения, которые позволяли бы выполнять все сельскохозяйственные работы в лучшие агротехнические сроки при минимальных затратах труда и средств.

Путь к решению этой проблемы — подготовка кадров широкого профиля, способных работать не только на тракторе, но и на машинах других видов, используемых в разное время года, а также выполнять операции, связанные с механизацией стационарных процессов труда в отраслях растениеводства и животноводства. Разумеется, главное внимание при этом должно быть обращено на основную профессию механизатора с тем, чтобы он хорошо разбирался в сложных вопросах эксплуатации техники, был специалистом высокого класса. В данном случае уместно напомнить слова К. Маркса о том, что «...без ограничения сферы деятельности нельзя ни в одной области совершить ничего значительного...»³

Обучение механизаторов смежным профессиям способствует повышению их культурно-технического уровня, а полная занятость в течение года (на основе совмещения профессий) обеспечивает рост заработной платы, наиболее эффективное использование трудовых ресурсов сельского хозяйства. Это положение в полной мере относится и к другим категориям работников сельскохозяйственного производства.

Коллективная форма организации труда создает благоприятные условия для рационального использования всех факторов производства, для проявления творческой инициативы, моральной поддержки и товарищеской взаимопомощи. Творческий подход к выполнению своих обязанностей, высокая ответственность за порученное дело являются обязательными элементами рациональной организации труда.

XXVI съезд КПСС разработал широкую комплексную программу дальнейшего развития народного хозяйства страны, роста технической вооруженности и повышения эффективности сельскохозяйственного производства. Последнее во многом будет зависеть от совершенствования форм организации и стимулирования труда работников сельского хозяйства. Эти два фактора вместе взятые позволят без больших дополнительных капитальных вложений повысить производительность труда и снизить себестоимость выполняемых работ и продукции. Установлено, например, что при организации бригад наилучший экономический эффект достигается в том случае, когда в полной мере учитываются и осуществляются такие важнейшие принципы, как постоянство состава механизаторов и других категорий работников, закрепление на сравнительно продолжительный период постоянного участка земли (севооборотной площади), а также тракторов, комбайнов и других средств производства, выполнение членами всего комплекса основных работ, свя-

² Маркс К., Энгельс Ф. — Соч., т. 23, с. 337.

³ Маркс К., Энгельс Ф. — Соч., т. 23, с. 378.

занных с производством продукции в той или другой отрасли хозяйства, материальное и моральное стимулирование в зависимости от количества и качества произведенной продукции, экономии затрат. Разумеется, это не исключает того положения, что в наиболее напряженные периоды (сенокосение, уборка урожая) постоянным членам бригады могут оказывать помощь работники других подразделений, повременщики, школьники, а также члены семей работников колхозов и совхозов.

В практике растениеводства оправдала себя такая форма организации труда, как механизированные производственные бригады (тракторно-полеводческие, тракторно-овощеводческие и др.). В них имеется возможность наиболее полно осуществить принцип разделения и кооперации труда, повысить материальную заинтересованность и ответственность механизаторов и других рабочих за конечные результаты сельскохозяйственного производства — урожайность, себестоимость продукции.

В этом отношении представляют интерес опыт и показатели колхоза «Ленинский луч» Красногорского района Московской области, где созданы три тракторно-полеводческие бригады: за первой закреплен 641 га пашни, за второй — 821 и за третьей — 921 га. Все бригады хорошо технически оснащены, из года в год они добиваются повышения эффективности механизации процессов труда и высоких экономических результатов. В 1979 г. годовая выработка на условный эталонный трактор была равна 1843 условным гектарам, расход горючего и смазочных материалов на 1 га снижен до 5,3 кг вместо 7,0 кг по плану. Сумма чистого дохода от основного производства превысила 2,3 млн. руб., а уровень рентабельности составил 49 %. Примеры, характеризующие высокую эффективность деятельности такой формы организации труда в полеводстве, имеются и во многих других районах страны.

Наряду с механизированными бригадами в сельском хозяйстве существуют и другие прогрессивные формы организации труда, которые заслуживают серьезного внимания и могут найти широкое применение во многих сельскохозяйственных предприятиях страны. Речь идет о механизированных отрядах по заготовке и внесению удобрений, улучшению лугов и пастбищ, а также по выполнению других работ, связанных с повышением плодородия почв. Эти отряды оснащаются тракторами, скреперами, бульдозерами, экскаваторами, канавокопателями и другими машинами. Они обеспечивают концентрацию и наиболее рациональное использование специализированных машин, углубление разделения и кооперации труда механизаторов в течение всего календарного года. Выполнение механизированных работ такими отрядами позволяет значительно экономить затраты труда и денежные средства.

Особо широкое распространение механизированные отряды получили в Нечерноземной зоне РСФСР, где, как известно, повышение культуры земледелия является решающим фактором дальнейшего увеличения продуктивности сельскохозяйственного производства. При создании новых и улучшении работы действующих механизированных отрядов особого внимания заслуживает решение вопросов совершенствования и повышения технической оснащенности отрядов, с тем чтобы полностью механизировать все процессы труда, связанные с химизацией, мелиорацией и улучшением земель, а также обеспечить своевременное и высококачественное выполнение комплекса работ, предусмотренных в планах хозяйства. Только при полной оснащенности отрядов техникой можно значительно поднять эффективность затрат, связанных с интенсификацией сельского хозяйства.

Важную роль в улучшении использования техники играет совершенствование форм внутрибригадной организации труда. Опыт показывает, что существенный эффект дает создание механизированных звеньев, за которыми закрепляются определенный земельный участок, тракторы и

необходимый набор сельскохозяйственных машин. Более успешно эта задача решается в том случае, когда в хозяйстве создаются комплексные механизированные звенья по возделыванию 3—4 культур с разными сроками посева и уборки. Состав звена (число механизаторов, количество тракторов и других машин) определяется с таким расчетом, чтобы обеспечить проведение всех сельскохозяйственных работ в лучшие агротехнические сроки; в напряженные периоды в помощь звену дополнительно выделяются сезонные рабочие.

Однако в звеньевой организации труда имеются еще серьезные недостатки. Во многих хозяйствах звенья создаются формально, без должного обоснования их состава — правильного соотношения между наличием трудовых ресурсов и техники, с одной стороны, и закрепляемой площадью посева — с другой.

Очень часто для возделывания одной и той же культуры в бригаде или на отделении создается несколько мелких звеньев (в составе 2—3 человек), что затрудняет планирование, учет и контроль за ходом выполнения работ и расходованием денежно-материальных средств в течение года. При организации узкоспециализированных звеньев тракторы и другие машины приходится распределять по многим производственным точкам, где нередко из-за отсутствия работ они загружаются далеко не на полную мощность. В результате этого значительно увеличивается потребность хозяйства в технике, снижается коэффициент производительного использования машин, увеличиваются издержки производства в расчете на единицу выполняемых работ, а следовательно, и на единицу продукции. Специализированные звенья в составе 2—3 человек не в состоянии выполнить своими силами даже основные работы, связанные с возделыванием и уборкой сельскохозяйственных культур, особенно такие, как заготовка и внесение органических удобрений, подготовка почвы к посеву, уборка урожая. Как правило, в этом деле принимает участие большое число других работников хозяйства, а это приводит к обезличке, к снижению качества выполняемых работ.

Большой экономический эффект дают организация комплексных механизированных звеньев с аккордно-премиальной оплатой труда и временным авансированием (работающих по принципу бригадного подряда), создание уборочно-транспортных отрядов (комплексов по уборке зерновых и других сельскохозяйственных культур), а также организация межхозяйственных объединений по механизации и электрификации сельского хозяйства (по примеру Молдавии и Ставропольского края). Формы организации этих и других подразделений следует устанавливать, учитывая природно-производственные условия, необходимость наиболее полного использования технических возможностей машин, роста урожайности культур и повышения производительности общественного труда.

Важное значение в повышении эффективности организации труда имеет установление оптимальных размеров производственных бригад, звеньев и других внутрихозяйственных подразделений. В каждом конкретном случае этот вопрос обуславливается и решается с учетом местных природно-производственных условий, специализации хозяйства, квалификации кадров управления и других факторов.

Однако при всем многообразии условий и факторов, влияющих на размер звена, бригады и хозяйства в целом, наблюдается такая закономерность: чем выше трудоемкость возделывания и уборки культур (картофель, овощи, сахарная свекла и другие технические культуры), тем меньше площадь пашни, закрепленной за тем или иным трудовым коллективом; и наоборот, с уменьшением трудоемкости возделывания сельскохозяйственных культур, повышением уровня механизации процессов труда и внедрением передовой технологии (зерновые, травы и другие культуры) значительно возрастает площадь пашни, которую

можно закрепить за бригадой или звеном. Существенное влияние на размер бригад и звеньев оказывают также конфигурация и размер участков пашни, расположение на территории хозяйства населенных пунктов, наличие средств связи, управляемость и другие моменты, которые необходимо учитывать при обосновании и решении этого вопроса.

По данным Всесоюзного научно-исследовательского института экономики сельского хозяйства, оптимальные размеры механизированных бригад характеризуются следующими показателями (по площади пашни):

400—600 га — в хозяйствах Центрального района, Северо-Запада и Запада (с большим удельным весом в общей посевной площади картофеля, льна и других трудоемких культур);

900—1300 га — в хозяйствах зерново-животноводческого направления Волго-Вятского района и отдельных областей Центрального района (Рязанская, Тульская, Орловская и Калужская области);

1000—1200 га — в хозяйствах зерново-животноводческого направления с производством сахарной свеклы Центрально-Черноземного экономического района;

1800—2200 га — в зерновых хозяйствах с развитым животноводством Юго-Востока, Южного Урала;

3000—3500 га — в зерновых хозяйствах центральных районов Казахской ССР, Сибири и Юго-Востока.

Большие колебания в размерах механизированных бригад объясняются прежде всего существенными различиями природно-экономических условий разных зон страны.

По той же причине большие различия бригад имеются и внутри отдельных зон и крупных экономических районов. Так, в степной зоне Западной Сибири оптимальным считается размер тракторно-полеводческой бригады, за которой закрепляется 2000—3000 га пашни, в южной — 1500—2500, северной лесостепной — 1000—1500, таежной — 600—1200 га. Аналогичная картина наблюдается и в Украинской ССР, где в зоне Полесья на одну бригаду приходится 600—800 га пашни, лесостепи — 800—1200, северной и центральной — 1500—2500 га. В хозяйствах Воронежской области наилучшие экономические показатели достигаются тогда, когда за бригадой закрепляется 1700—2300 га площади пашни, что значительно больше, чем в других областях Центрально-Черноземного района.

Размер механизированных бригад в картофелеводческих хозяйствах равен 130—180 га (по площади посева картофеля и овощных культур), в хлопководческих хозяйствах — 100—150 га, занятых хлопчатником, за садоводческими бригадами закрепляют 100—120 га плодовых насаждений.

При формировании механизированных звеньев и отрядов используются те же принципы, что и при организации производственных бригад. Число работников бригады, звена или отряда, количество закрепляемых за ними тракторов, комбайнов и других средств производства, как уже отмечалось, определяют в соответствии с размером и структурой посевных площадей, трудоемкостью возделывания сельскохозяйственных культур, с необходимостью проведения основных работ в лучшие агротехнические сроки, максимального, более эффективного использования всех факторов производства (земли, техники и трудовых ресурсов).

В животноводстве прогрессивной формой организации труда являются специализированные бригады, создаваемые с учетом выделения групп животных (по уходу и обслуживанию молочного стада, выращиванию молодняка, откорму скота и др.). В состав бригад входят работники разных профессий и квалификаций, которые на основе принципа разделения и кооперации труда выполняют все процессы по производству того или иного вида продукции.

Одно из направлений в совершенствовании организации труда на животноводческих фермах — создание специализированных звеньев, дальнейшее углубление разделения труда между отдельными группами работников, т. е. передача второстепенных функций и обязанностей (например, раздача кормов на молочной ферме), выполняемых основными работниками (в данном случае доярками), вспомогательным (скотникам). При этом основные работники могут уделять значительно больше внимания выполнению наиболее важных операций, связанных с процессом дойки коров, что в свою очередь оказывает положительное влияние на квалификацию доярок, конечные результаты производства.

Организация специализированных звеньев для выполнения отдельных технологических процессов (звенья мастеров-наладчиков, мастеров машинного доения, операторов-машинистов по подвозу и раздаче кормов, уходу за молодняком, уборке помещений и др.) особенно важное значение имеет на крупных животноводческих комплексах при высоком уровне механизации и автоматизации рабочих процессов. При наличии таких специализированных звеньев создаются необходимые предпосылки и реальные возможности для наиболее полного использования преимуществ специализации и концентрации производства, повышения эффективности разделения и кооперации общественного труда.

Заслуживает внимания поточно-цеховая организация труда в молочном животноводстве. Ее суть состоит в создании производственных цехов, обслуживающих разные группы коров, находящихся на молочнотоварной ферме. Выделяются цеха — сухостойный, родильный, раздоя и осеменения, промышленного производства молока. Опыт передовых хозяйств нашей страны, а также некоторых социалистических стран, в частности Народной Республики Болгарии, свидетельствует о том, что внедрение новой поточно-цеховой системы организации труда положительно влияет на экономику молочного животноводства. В этом случае достигается повышение продуктивности коров и одновременно снижаются затраты труда на единицу продукции.

Большой эффект на фермах и комплексах дают организация двухсменной работы и переход на пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями, это позволяет наиболее рационально решать вопросы, связанные с режимом труда и отдыха, и на этой основе сокращать текучесть кадров. Затраты труда и средств на единицу продукции уменьшаются на 15—20 % и более.

Крупные масштабы производства определяют необходимость резкого улучшения системы управления как внутри отдельных подразделений, так и по хозяйству в целом. «Всякий непосредственно общественный или совместный труд, осуществляемый в сравнительно крупном масштабе, — писал К. Маркс, — нуждается в большей или меньшей степени в управлении, которое устанавливает согласованность между индивидуальными работами и выполняет общие функции, возникающие из движения всего производственного организма в отличие от движения его самостоятельных органов. Отдельный скрипач сам управляет собой, оркестр нуждается в дирижере»⁴.

Внедрение рациональных форм организации труда и методов управления — это две стороны одной и той же проблемы — наиболее полного использования всех факторов производства. Разумеется, эта задача должна решаться не путем увеличения численности административно-управленческого аппарата, а путем совершенствования управления производством на базе достижений науки и техники.

Среди многих вопросов, связанных с совершенствованием управления, особого внимания заслуживают применение средств оргтехники, механизация работ по подготовке и обработке данных учета и первич-

⁴ Маркс К., Энгельс Ф. — Соч., т. 23, с. 342.

ной отчетности, контроль за ходом выполнения производственных процессов, а в перспективе внедрение автоматизированной системы управления. Все это в значительной мере облегчает труд, повышает его производительность, сокращает аппарат управления, обеспечивает четкость и ритмичность процесса производства, сокращает затраты времени на техническое обслуживание и ремонт машин, а следовательно, на их простои по техническим и организационным причинам.

Как показывает опыт, в результате организации диспетчерской службы простои тракторов и других машин сокращаются на 30—35 %, выработка на трактор возрастает на 20—25 %, а расход горючего уменьшается на 12—17 %. Улучшение использования техники приводит к снижению себестоимости механизированных работ, сокращению сроков проведения сельскохозяйственных работ.

Важное значение имеет повышение удельного веса специалистов сельского хозяйства в составе руководителей отделений, бригад, ферм и других подразделений среднего звена производства. Положительное решение этого вопроса, как правило, способствует значительному улучшению организации труда и производства, росту его экономической эффективности.

Важным фактором повышения эффективности производства является дальнейшее усиление материальной и моральной заинтересованности работников в конечных результатах их деятельности.

В. И. Ленин учил: «Не на энтузиазме непосредственно, а при помощи энтузиазма, рожденного великой революцией, на личном интересе, на личной заинтересованности, на хозяйственном расчете потрудитесь построить сначала прочные мостки, ведущие... к социализму; иначе вы не подойдете к коммунизму, иначе вы не подведете десятки и десятки людей к коммунизму... Так сказал нам объективный ход развития революции»⁵.

В основных направлениях экономического и социального развития СССР на 1981—1985 годы и на период до 1990 года поставлена задача «продолжить совершенствование системы материального поощрения с учетом конкретного вклада каждого трудового коллектива и отдельного работника в достигнутые результаты». В этом отношении большое значение имеет выполнение постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР «Об улучшении планирования и экономического стимулирования производства и заготовок сельскохозяйственных продуктов», принятого 14 ноября 1980 г.⁶ В этом документе намечена широкая программа решения многих актуальных вопросов дальнейшего совершенствования хозяйственных отношений, определены важнейшие направления улучшения плановой работы на всех уровнях управления сельскохозяйственным производством. Это прежде всего такие меры, как обеспечение в пятилетних и годовых планах развития сельского хозяйства сбалансированности объемов производства и государственных закупок продукции с имеющимися и выделяемыми материально-техническими и финансовыми ресурсами, основными производственными фондами и объемами капитальных вложений; обеспечение правильного сочетания централизованного руководства сельским хозяйством с дальнейшим развитием хозяйственной самостоятельности предприятий, недопущение мелкой опеки над хозяйствами и развитие их инициативы, повышение ответственности руководителей, специалистов, колхозников и рабочих за развитие сельскохозяйственного производства и заинтересованности их в конечных результатах труда; установление единых государственных планов закупок сельскохозяйственной продукции на пятилетие (с распределением по годам) в натуральном выражении.

⁵ Ленин В. И. — Полн. собр. соч. Изд. 5-е, т. 44, с. 151.

⁶ Экономическая газета, № 52, декабрь 1980 г., с. 5—7.

Такие показатели, как объем производства сельскохозяйственной продукции, размер и структура посевных площадей, численность поголовья скота, урожайность сельскохозяйственных культур и продуктивность животных и др., а также технология и формы организации производства должны определяться непосредственно в хозяйствах с учетом местных условий исходя из необходимости выполнения государственных планов закупок продукции и удовлетворения внутренних потребностей.

Большое внимание в указанном постановлении уделяется совершенствованию экономического стимулирования увеличения производства и продажи государству сельскохозяйственной продукции и повышения эффективности производства. Так, в связи с установлением единых планов закупок и в целях сохранения сложившегося среднего уровня выплат государства за единицу сельскохозяйственной продукции с 1 января 1981 г. в закупочные цены на сельскохозяйственную продукцию включена сумма надбавок, которые ранее выплачивались за сверхплановую продажу продукции (в среднем за год эта сумма была равна 3—3,5 млрд. руб.). Это позволило повысить закупочные цены на многие виды сельскохозяйственной продукции.

Новым является и то, что в 1981—1985 гг. колхозам, совхозам и другим сельскохозяйственным предприятиям установлена надбавка в размере 50 % к закупочным ценам, которая будет выплачиваться за продажу государству продукции сверх среднего уровня, достигнутого в десятой пятилетке. Данное положение распространяется на зерно, подсолнечник, сахарную свеклу, картофель, хлопок-сырец, молоко, скот и птицу, шерсть и некоторые другие виды продукции.

Система премирования руководителей и специалистов совхозов и других государственных сельскохозяйственных предприятий предусматривает поощрение за прирост объема реализации (производства) сельскохозяйственной продукции по сравнению со среднегодовым уровнем, достигнутым за предшествующие пять лет; за получение и прирост прибыли; за снижение убытка (в убыточных совхозах); за сохранение достигнутого в предшествующие пять лет среднегодового уровня реализации или производства сельскохозяйственной продукции (в хозяйствах, достигших особо высоких показателей урожайности культур, продуктивности скота и птицы, производительности труда).

Оплату труда руководителей и специалистов совхозов предполагается в большей степени, чем это было раньше, увязывать с объемом валовой и товарной продукции; в хозяйствах, где объем реализованной сельскохозяйственной продукции на 50 и более процентов превышает предусмотренный для первой группы предприятий (по оплате труда), должностные оклады руководящих работников и специалистов могут быть увеличены на 10—15 %.

Намечен целый ряд мероприятий и по дальнейшему совершенствованию материального стимулирования труда рабочих совхозов и других государственных сельскохозяйственных предприятий.

При оплате труда работников растениеводства (по сдельно-премиальной системе) будет в большей мере учитываться влияние природно-производственных факторов на конечные результаты производства. Доплата за продукцию по установленным расценкам будет производиться при условии выполнения бригадой, отрядом или звеном годового плана производства продукции не менее чем на 80 %, а в зонах недостаточного и избыточного увлажнения (с разрешения советов министров соответствующих союзных республик) — не менее чем на 50 %.

При аккордно-премиальной системе оплаты труда для рабочих, достигших высоких показателей урожайности культур и продуктивности скота и птицы (по закрепленной группе), тарифный фонд заработной платы для определения расценок за продукцию может увеличиваться

до 150 %, а при сдельно-премиальной системе оплаты труда в растениеводстве — до 50 %. Руководителям совхозов и других сельскохозяйственных предприятий предоставлено право премировать рабочих по показателям, разработанным в хозяйстве. Этот вопрос решается с учетом конкретных условий производства, с разрешения вышестоящего органа и по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза.

Кроме того, совхозам и другим сельскохозяйственным предприятиям предоставлено право выплачивать за счет экономии по фонду заработной платы надбавки к тарифным ставкам и окладам: рабочим за совмещение профессий и выполнение установленного объема работ при меньшей численности работников (в размере до 50 % ставки или оклада); квалифицированным рабочим ремонтных мастерских, занятым на особо ответственных работах, за высокое профессиональное мастерство — поэтапно (с учетом непрерывного стажа работы на предприятии) в размере 4, 8 и 12 % тарифной ставки присвоенного разряда; инженерно-техническим работникам и служащим за высокую квалификацию — в размере до 30 %, а специалистам сельского хозяйства, работающим в качестве бригадиров, — в размере до 50 % оклада (ставки).

В целях усиления материальной заинтересованности и повышения квалификации рабочих ведущих профессий на немеханизированных работах в растениеводстве установлены звания «Мастер растениеводства I класса» и «Мастер растениеводства II класса» (с доплатой соответственно 20 и 10 % заработной платы).

Коллективам (советам) производственных бригад дано право определять размеры премий и заработка каждого члена бригады с учетом реального вклада его в общие результаты работы (в пределах размеров премий и заработка, установленных по результатам работы всего коллектива бригады), а также представлять членов бригады к установлению надбавок и доплат за профессиональное мастерство и совмещение профессий, определять победителей социалистического соревнования внутри бригады и размеры их поощрения, выдвигать из членов бригады кандидатов на материальное и моральное поощрение по итогам внутрихозяйственного социалистического соревнования.

Вместе с этим предполагается улучшить поощрение рабочих, руководителей и специалистов совхозов за повышение качества сельскохозяйственной продукции, а также решить целый ряд других вопросов, связанных с повышением уровня плановой работы в сельском хозяйстве.

Успешное претворение в жизнь мероприятий, указанных в этом постановлении, явится важным фактором укрепления принципов хозяйственного расчета, повышения эффективности отраслей растениеводства и животноводства, сельскохозяйственного производства в целом.