

НОВЫЙ ПУТЬ



ОРГАН ПАРТИЙНОГО, ПРОФСОЮЗНОГО, КОМСОМОЛЬСКОГО КОМИТЕТОВ
И АДМИНИСТРАЦИИ АГРОФИРМЫ «КРАСНЫЙ ОКТЯБРЬ»

Цена 2 коп.

ЗАНЯТИЯ ПРОХОДЯТ ИНТЕРЕСНО

Вводным семинарским занятием пропагандистов 14 ноября начался учебный год в системе экономического образования труженников агрофирмы «Красный Октябрь». Первая тема, которую предстояло изучить, называлась «Агрофирма — интеграционная структура, рожденная перестройкой». Анализ перспектив развития трудового коллектива сквозь призму внедрения хозрасчетных отношений, экскурс в его историю, юридический статус структурных подразделений — вот неполный перечень проблем, которые предстояло обсудить слушателям экономического всеобуча.

Конечно, лекция, освещающая весь круг вопросов, могла бы быть очень интересной. Однако изучение темы началось не совсем обычно — с проведения семинарского занятия. Свой резон в этом был. Во-первых, пропагандисты, не стесненные рамками уже готовых суждений, могли высказывать сугубо свое мнение по многим вопросам. Их замечания и предложения, как известно, должны регистрироваться и в установленные

сроки рассматриваться администрацией, главными специалистами. Такой подход к делу позволяет оперативно наметить пути реализации конструктивных предложений, устранить выявленные недостатки, очертить круг проблем, перед которыми стоят структурные подразделения большого и сложного коллектива.

Во-вторых, не станем скрывать, что руководителям занятий необходимо было дополнительное изучение состава пропагандистов. Выявление степени их умения общаться с аудиторией, навыков полемики, желания участвовать в теоретическом осмыслении и практическом разрешении сложных вопросов, стоящих перед трудовым коллективом. Сегодня обладать этими разнообразными качествами должен каждый пропагандист системы экономического образования. Ведь агрофирма постоянно совершенствует внутренние хозрасчетные отношения, в ее подразделениях начинает развиваться аренда, действует коллективный подряд. И люди, которые проводят занятия с труженниками, должны не

только эффективно доносить до них определенную сумму теоретических знаний, но и участвовать в углублении хозрасчетных отношений на деле. Быть энтузиастами новых методов организации и оплаты труда. А кто сам не верит в их эффективность, вряд ли сумеет в чем-то убедить слушателей.

После установочного семинара, аналогичные занятия в течение месяца пройдут во всех структурных подразделениях агрофирмы, аттестованных перед проведением учебы в качестве аудитории. Их на сегодняшний день имеется двенадцать. Механизаторы и рабочие мастерских будут заниматься экономической учебой в кабинете передового опыта, специалисты и руководители животноводческой отрасли — в зале заседаний агрофирмы, водители автомашин — в кабинете передового опыта, полеводы — в помещениях бригад или в конторе. Рабочие, специалисты и руководители предприятий перерабатывающей промышленности — в красных уголках своих трудовых коллективов.

Первые занятия уже прошли со специалистами сельскохозяйственной отрасли и на молочно-товарном комплексе «Прогресс». Специалисты обсудили формы арендных отношений в растениеводстве и животноводстве. Внесли немало ценных предложений по практическому претворению в жизнь теоретических разработок. А на комплексе «Прогресс» обсуждение темы вылилось в конкретное решение трудового коллектива ходатайствовать перед правлением колхоза о переводе комплекса на аренду.

В ближайшее время аналогичные занятия пройдут и в остальных аудиториях. Широкое участие в их проведении примут не только про-

пагандисты системы экономического образования и специалисты агрофирмы, но и сотрудники научно-исследовательского института экономики Латвийской ССР. Согласно заключенного договора, группа, созданная из ученых института, в настоящее время занимается разработкой путей совершенствования внутрихозяйственного расчета и схемы управления агрофирмы. Цель сотрудников института и пропагандистов одна — добиться внедрения передовых методов организации и оплаты труда в каждое структурное подразделение коллектива. А это делает учебу действенной и заинтересованной.

Валерий ПЕТРОВ.

СЕГОДНЯ НА 2-Й И 3-Й СТРАНИЦАХ
— О АРЕНДНОМ ПОДРЯДЕ:
существующем и задачами
на будущее

ПАНОРАМА

К ОБЯЗАННОСТЯМ — С ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ

Теперь горячая пора работы у коллектива механических мастерских — токарей, слесарей, кузнецов и других специалистов: полным ходом идет подготовка к весенне-полевому работам. Механизаторы стараются, чтобы все ремонты были проведены качественно и надежно, этого требуют они и от коллектива постоянных ра-

бочих мастерских, среди которых немало настоящих мастеров своего дела.

Заслуженным уважением пользуется токарь Василий Терентьев. Его трудовой стаж у станка — нынче 13-й год.

НА СНИМКЕ: В. Терентьев на своем рабочем месте.



НА ПОВЕСТКЕ ДНЯ — ЗИМОВКА СКОТА

Одним из важнейших вопросов повестки дня очередного заседания правления колхоза «Красный Октябрь», состоявшегося на днях, был ход зимовки скота. Сообщение сделала главная зоотехник колхоза Ирина Норкаркле. Она остановилась на отдельных фермах, проинформировала о положении в целом, охарактеризовала ее положительно. Об этом свидетельствует и то, что на зиму запасено по 5,7 кормовых единиц в сутки, а только для крупного рогатого скота (без свиней) — по 10 единиц. На фермах корма расходуются рационально, люди проявляют заботу о обеспечении нормальных условий труда.

На заседании правления рассмотрены конкретные предложения, рассчитанные на ближнюю и более отдаленную перспективу, внесены коррективы по дальнейшей организации работы вытекающей из уже имеющейся практики.

Заседание правления проходило накануне районного и республиканского смотра ферм.

Будни сыродельного завода



В последней четверти года споро работает коллектив сыродельного завода, успехи ему сопутствуют во всех сферах деятельности. Характерная черта всего — хорошее качество выпускаемой продукции.

НА СНИМКАХ: сверху — хороших успехов добивают-

ся лаборантка Зинаида Семенова, инженер-бактериолог Виктория Скутеле, инженер-химик Дigna Вилцане и мастер смены маслоцеха Вяя Скутеле (слева направо); внизу — новейшая стройка завода — цех кондитерских изделий, в будущем году он вступит в строй.

Вчера в зале рабочие и ИТР собрались на встречу с работниками исполкома районного Совета народных

депутатов, которые отчитались о своей работе. Встреча была деловой, интересной, заводчане своим гостям задавали много вопросов.



НАШ

Арендатор или группа учетчиков

Р. Л. ИОНАНС,

сотрудник научно-исследовательского института экономики Латвийской ССР

Вопрос, вынесенный в заголовок, на первый взгляд не дискуссионный. Сама жизнь уже ответила на него в пользу аренды, воспитывающей настоящих хозяев земли. И тем не менее мой личный опыт показывает, что все обстоит далеко не так просто и однозначно. Пока арендные отношения в республике легко приживаются только в слабых колхозах или совхозах, практически не имеющих других перспектив. Прежние методы управления себя здесь уже исчерпали, и на развалинах старого легко рождается новое. А что может заставить сломать сложившуюся структуру и перейти на аренду мощный в производственном, экономическом и социальном плане коллектив? Практика свидетельствует о том, что большинство крепких хозяйств не имеет социальных групп людей, заинтересованных в переходе на новые отношения. И это понятно. Ведь и существующий механизм обеспечивает высокие результаты производственной деятельности. «От добра добра не ищут», — совершенно справедливо говорит народная мудрость.

И все же проблемы перехода на арендные отношения сегодня беспокоят и передовые колхозы, идущие в ногу со временем. Причина тому ясна: в новых условиях, вызванных к жизни экономической реформой, прежние формы и методы работы станут тормозом. А кто остановится в своем развитии, тот волею-неволею будет падать назад. Главный минус производственных отношений старого хозяйственного механизма заключается в том, что они не стимулируют действия, направленные на снижение затрат. Посмотрите на структуру себестоимости основных видов сельскохозяйственной продукции. Примерно 16 процентов в ней составляет заработная плата работников производственной сферы и до 7 процентов приходится на накладные расходы, связанные с содержанием аппарата управления. Короче говоря, на каждого двух человек, занятых в материальном производстве, сегодня приходится один начальник. Думаю, что при избавлении отрасли от подобных затрат продукция сельского хозяйства можно будет продавать в магазинах по государственной цене без ныне существующих дотаций.

Необходимость в значительных штатах управленческих работников вызвана широко распространенными и поныне административными методами решения производственных проблем. Суть их проста — хорошо работать человек должен под прессом постоянного административного воздействия. В противовес им, экономические методы управления основываются на воспитании чувства хозяина в каждом труженике села. И тогда управлять и контролировать просто нет необходимости. Такого хозяина воспитывают аренда, фермерство, другие передовые методы организации и оплаты труда. Что стоит за всеми этими понятиями?

Расширение арендных отношений означает осуществление нового шага в перестройке экономики сельского хозяйства, в совершенствовании его социально-экономической структуры. Аренда, понятно, совершенно не означает появления какой-то новой формы собственности, которая приходит на замену государственной и колхозно-кооперативной. Она не приводит к устранению государственных предприятий, объединений, колхозов. Арендный коллектив лишь выступает как хозяин в отношении арендованных средств производства. Используя выделенную ему землю, другие средства производства, он производит установленную в договоре продукцию. Она оценивается в заранее обусловленных ценах — расчетных или по договоренности.

Другой важный показатель эффективности работы арендного коллектива — это сумма материальных затрат на производство продукции. Свои доходы он определяет как разницу между стоимостью произведенной продукции и материальными затратами по ее производству. Подряд на основе аренды, таким образом, направлен как на получение большего количества и лучшего качества продукции, так и на систематическую экономию всех ресурсов.

На встрече в ЦК КПСС с арендаторами подчеркивалось, что хозрасчет подталкивает человеческую мысль к поискам, развязывает инициативу. Он является главным звеном в изменениях, которые происходят в системе производственных отношений. Коллектив, труженики становятся подлинными хозяевами. Появляется возможность связать творческую деятельность, хозяйское отношение к делу с высокими заработками, покончить с уравниловкой, выводящей, приписками. Хозяйственный расчет становится при аренде необходимостью.

Арендные изменения вызывают изменения и в управлении. При этой форме не срабатывают команды и окрики со стороны своего колхозного начальства, вышестоящего руководства. Аренда открывает простор для экономических методов управления на основе ценообразования, разработки нормативов, определения других экономических условий деятельности.

Сельскохозяйственное производство в нашей стране является крупным по своим масштабам. Однако представление об абсолютном преимуществе крупного производства подчас является абстрактным и далеко не всегда отвечает реальной действительности. Скажем, с

точки зрения современной технологии существуют системы, обеспечивающие полную механизацию и мелких ферм. Во всех ли случаях оправданы принятая концентрация и централизация производства? Почему, где это экономически целесообразно, не пойти на создание небольших ферм, других подразделений, работающих на принципах аренды? Такой подход к делу не противоречит крупному производству. Крупное производство делимо и, скажем, совхоз или колхоз можно легко представить как сообщество арендных коллективов, которые могут выступать и в виде внутренних кооперативов.

Существуют два пути децентрализации производства и налаживания товарно-денежных отношений между его структурными подразделениями. Первый — это организация в колхозе цехов растениеводства и животноводства. Цех растениеводства производит корма и по утвержденным расчетным ценам продает их животноводческому коллективу. В условиях такого внутреннего рынка появляются коллективы комплексов и ферм, которые первыми хотят получить статус аренды: подобрались люди, налицо здоровый микроклимат, на высоком уровне развития находится производственная база. В качестве примера можно привести коллектив молочно-товарного комплекса «Прогресс» агрофирмы, уже ходатайствующий перед правлением о переводе его на арендный подряд.

Думаю, что и цех растениеводства агрофирмы «Красный Октябрь», некогда состоящий из 6 полеводческих бригад, в конечном итоге тоже может разделиться и на арендные коллективы. Ведь в прежних бригадах остались годами налаженные связи, сохранился штат опытных бригадиров, способных руководить арендными коллективами. И если пополнить бывшие бригады механизаторами, дать им в аренду землю и технику, — положительные результаты не вызвают сомнений. Дело должно пойти на лад еще и потому, что отношения купли-продажи между цехами растениеводства и животноводства, как я уже говорил, налаживаются первыми. Создаваемые арендные коллективы сразу попадут в благоприятную среду товарно-денежных отношений.

Второй вариант заключается в том, что животноводческие объекты не вычлениются из бывших бригад, а результаты деятельности последних оцениваются в зависимости от уровня производства животноводческой продукции. Его преимущество перед первым основывается на едином интересе и тех, кто заготавливает корма, и тех, кто производит мясо и молоко. Ведь оплата их труда будет формироваться в зависимости от конечных результатов.

Реализовав продукцию, арендные коллективы должны будут рассчитаться за аренду ферм, тракторов и других производственных фондов. Внеши платю за трудовые ресурсы в пределах где-то 700 рублей за каждого работника. Из них, 350 рублей агрофирма в дальнейшем перечислит в государственный бюджет, а 350 направит на образование фонда социального развития. Что и говорить, сами арендные коллективы вряд ли сумеют обеспечить своих тружеников жильем или детским садом. Делать это придется агрофирме за счет сформированного фонда социального развития. Так оно происходит и сейчас, просто нам кажется, что детсад и Дом культуры строятся без нашего участия.

Кроме того, по установленным нормативам арендаторы должны будут производить остальные расчеты с государственными и местными бюджетами. Отчислять средства на образование страхового фонда. Случись неурожай, из этого фонда будет выплачиваться заработная плата. Кстати, из него высчитываются и неустойки за недопоставку определенного договором количества продукции.

Все оставшиеся средства образуют хозрасчетный доход арендного коллектива, который распределяется между его членами в соответствии с коэффициентом трудового участия.

При хорошей работе каждый из них может рассчитывать на очень приличную заработную плату. Есть немало статистических данных, говорящих о высоких заработках арендаторов и эффективности сельскохозяйственного производства в небольших арендных коллективах. Но по вполне понятным соображениям заранее не хочется давать никаких обещаний. Все будет зависеть от самих людей, от их труда. Однако один пример, подтверждающий сказанное, все же приведу.

До 1950 года продуктивность сельскохозяйственного отраслей Латвии и Швеции была примерно одинаковой. Затем у нас были созданы постепенно укрупняющиеся колхозы и совхозы, а в Швеции фермы объединялись на принципах специализации и кооперации. Основным звеном производства сельскохозяйственной продукции там и до сих пор являются небольшие хозяйства типа наших бывших хуторов, 70 процентов из которых имеют в своем активе по 30 га земли. На первый взгляд, изолированные звенья связываются в одно целое системой кооперативов, формирование которой протекало более ста лет. Каждый фермер состоит членом как минимум пяти кооперативов. Они обеспечивают надежный сбыт продукции, имея весьма узкую специализацию: мясо, молоко, кредиты, искусственное осеменение и другое.

ПРОПУСК В

На всех этапах развития агропромышленного комплекса шел поиск прогрессивных форм организации труда и материального стимулирования работников. Идет он и у нас — в агрофирме «Красный Октябрь». Сделано в этом направлении немало. Гибкой и достаточно совершенной является система оплаты труда животноводов. Меры по стимулированию труда механизаторов на период ответственных сельскохозяйственных кампаний, разработанные планово-экономической службой агрофирмы, в одной из публикаций районной газеты «Ленинское знамя» рекомендовались к повсеместному внедрению. Благодаря гибким и совершенным системам заработной платы наше хозяйство, как правило, первым убирает урожай, получает наивысшие надои и привесы.

Однако все разработанные в колхозе методики имеют один существенный недостаток — они никоим образом не способствуют включению противозатратного механизма в производство. Приведу такой пример. Попадала вода в место хранения комбикормов на свиноккомплексе «Айзупиешу», а особого беспокойства со стороны его работников не чувствовалось. Да и зачем беспокоиться, если корма, списываются в лесном

количестве. Ломают механизаторы ворота ферм и ограду — тоже не беда, за работу строителей по ремонту платится отнюдь не из кармана трактористов.

К тому, чтобы в нем, наконец, проснулся хозяин, идти можно только одним путем — средства производства он должен арендовать у колхоза на определенный срок. В настоящее время в ряде хозяйств республики уже добились высокой эффективности внедрения арендных отношений. Без дополнительных капиталовложений аренда обеспечивает резкое повышение производительности труда, значительное снижение затрат на производство продукции. В решениях XIX Всесоюзной партийной конференции сказано однозначно: кратчайший путь решения производственной проблемы лежит через раскрытие потенциала колхозов и совхозов на основе разнообразных форм подряда и аренды. Суть ее чрезвычайно проста.

Под арендой понимается имущественный наем, договор, при котором одна сторона — арендодатель (колхоз), предоставляет другой стороне — арендатору (подразделению, кооперативу, группе граждан) землю, технику и другие средства производства в длительное пользование и за определенную плату.

НЕ ГНАТЬСЯ

Не знаю, в связи с чем мы все вдруг заговорили о новых методах хозяйствования. Но боюсь, что это просто дань моде. А такому известному колхозу, как «Красный Октябрь», следует идти своим путем, опираясь на достигнутые результаты и уже сложившиеся организационные структуры.

В свое время из шести полеводческих бригад у нас образовалось два производственных участка. Кроме того, в состав участков вошли животноводческие объекты, находящиеся на их территории. Свой резон в этом, конечно, был. Все, наверно, помнят о неравных условиях, в которых вынуждены были работать труженики бригад: низкую доплату в одних, и высокую — в других. Хотя в те времена, как и на арендном подряде, каждой бригаде в отдельности планировались основные показатели производства сельскохозяйственной продукции, по каждой определялся полученный доход. Правда, результаты работы механизаторов подсчитывались в целом по участку, но сути это не меняет. В целом бригадный подход к организации и оплате труда не принес ничего хорошего. Я помню постоянные жалобы на низкие доплаты со стороны полеводов второй бригады, другие конфликты. Все это в конечном итоге и послужило причиной объединения бригад в участки.

МЫ ГОЛОСУЕМ

Скажу сразу: я и те члены трудового коллектива комплекса «Прогресс», с которыми удалось переговорить, хотели бы перейти на арендные отношения с хозяйством. Правда, масштабы производства великоваты. Сам комплекс, включающий 700 голов главным образом черно-пестрых пород скота, 262 гектара пастбищ, пять тракторов с прицепным инвентарем и т. д. За границей оптимальными для ведения хозяйства на таких основаниях считаются фермы в несколько раз меньше.

На сегодняшний день на комплексе работает 42 человека. Удолье высокие — за 11 месяцев текущего года составили 5778 кг. молока в среднем от одной коровы. Но могут быть и выше. Причем, при заметном сокращении штатов и гораздо более высоких заработках. Уже сейчас такие мастера машинного доения, как Юганова и Лазарева, говорят, что могли бы увеличить количество коров в своих группах, то есть выполнять работу вдвоем за четверть при одной подменной доярке. И в этом есть свой резон. Ведь за границей фермы в сто голов скота обслуживают всего 1—2 человека.

В тот год, как никогда прежде, погода и организация труда способствовали получению высоких урожаев сельскохозяйственных культур. Урожайность зерновых, помнитса, составила 47,5 центнера с гектара. Был получен рекордный за всю историю колхоза валовый сбор зерна.

Правда, следующий неблагоприятный в смысле погоды год вывел многие недостатки в существующей организационной схеме. Например, мощники начальников участков, не отвечая за конкретные дела, постепенно утрачивали инициативу. Недавно даже встал вопрос о том, чтобы вообще отказаться от таких штатных единиц, а людям, их занимающим, поручить конкретные направления работы. Но любая организационная схема отработается и совершенствуется не один год. На мой взгляд, мы далеко не полностью использовали возможности, заложенные в делении колхоза на производственные участки. А следовательно, рано говорить о каких-то новациях.

В организационной работе прежних бригад на арендных началах проблем видится очень много. Например, их коллективы, кроме земли, должны будут взять в аренду и технику. Теперь допустите такую ситуацию: в одной из бригад сломался трактор. Пусть даже у соседей техника будет стоять без дела, начальник участка уже ока-

мы держим сегодня одного работника. А перейдя на аренду, каждый мастер машинного доения мог бы сам взять для ухода по одному бычку. Кроме того, в коллективе нашлись бы желающие выращивать свеклу на корм животным, широко привлекая к этому делу членов своих семей, обеспечить собственными силами пастьбу. В свободное время арендный коллектив сможет осуществлять уход за имеющимися пастбищами. А то ведь что иногда получается — перерастает трава, бегаем, просим обкосить ее помощью у начальника участка. Кажется, действительно, легче все сделать/самоу. От пастбищ во многом зависят высокие надои. Значит, коллектив комплекса и есть самое заинтересованное звено в поддержании их в хорошем состоянии.

Предвижу, что может возникнуть и такой вопрос: за счет использования каких возможностей работники комплекса, распорядок дня которых и без того достаточно плотный, сумеют осилить дополнительные объемы работ? Я много думал над этой проблемой и пришел к выводу, что решить ее можно за счет уплотнения рабочего времени и бережливости. Приведу такой пример. Сломался трактор на участке, обслужива-

ВАРИАНТ

САМОСТОЯТЕЛЬНОСТЬ

А. В. САБАНСКИЙ,
начальник плано-экономического
отдела агрофирмы



Наверное, сегодня нельзя не учитывать естественное сопротивление рядовых тружеников любому новшеству, идущему сверху. Их взгляды вполне понятны: дело выгодное «конторе», — не всегда выгодно нам. Короче говоря, первыми надо перевести на арендные отношения те коллективы, которые сами желают. Желают в

силу своей сплоченности, наличия хорошей материальной базы, возможностей значительно увеличить заработки. Но если аренда внедрится всего в 3-4 коллектива, то люди, работающие в них, могут попасть в несколько льготных условия, скажем, в смысле снабжения кормами. Работники растениеводства так

быстро на аренду не перейдут, и им будет совершенно безразлично, больше или меньше кормов отгрузить на тот же «Прогресс». Попросят люди — можно привезти больше, а записать меньше. Такая ситуация отмечается во многих хозяйствах, лишь частично перешедших на арендный или коллективный подряд. Избежать ее в наших условиях можно только одним путем: первым перевести на полный хозяйственный расчет коллективы двух производственных участков и сферы обслуживания. Под последней подразумеваются подразделения, производящие ремонт техники, помещений и т. п. Между тремя вновь образованными очень крупными хозрасчетными подразделениями будут развиваться товарно-денежные отношения, внедряются и отрабатываются договорные цены на продукцию и услуги. Постепенно в каждом наладятся свой бухгалтерский учет и планирование, будет определяться собственный хозрасчетный доход.

Короче говоря, аренду в любом структурном подразделении следует рассматривать как пропуск в самостоятельность на основе уже исчерпанных возможностей прежних схем организации и оплаты труда.

способны делать это без контроля со стороны администрации. Без четкой направляющей линии.

Что я бы посчитал целесообразным в плане улучшения организации труда на будущее? Прежде всего, надо предоставить автотранспорт помощникам начальников участка. Этим мы решили бы многие организационные проблемы.

К числу важнейших производственных вопросов надо отнести отсутствие специальных сараев для сушки сена в дождливый год. Сдвинем его с места — будут молоко и мясо независимо от погодных условий.

Настала пора подумать и о молодом пополнении отряда мастеров машинного доения. Среди названной категории работающих очень велика прослойка людей пенсионного возраста. Уйдут они на заслуженный отдых, что делать будем? Ведь за последние 10 лет из Риебиньской средней школы в животноводство не пришла ни одна из выпускниц. Пока все только любят посудачить о высоких заработках мастеров машинного доения. Но очень мало находится людей, желающих зарабатывать приличные деньги на ферме.

Решив названные проблемы, полностью исчерпав существующие возможности, можно будет думать и о переходе на аренду по принципу некогда существовавших в колхозе бригад.

заинтересовать работников растениеводства в выходе животноводческой продукции, но путь здесь должен быть совершенно иным. Например, можно создать свой внутрихозяйственный рынок, где каждое растениеводческое подразделение могло бы реализовать корма в соответствующих ценах.

Плохие корма предлагает, допустим, арендный коллектив Громова, да и в цене не договориться — возьму и куплю их у Адамовича. Куплю, может быть, и дороже, но лучшего качества. Можно определить ориентировочную цену кормов путем лабораторного анализа, включить в действие расчетные цены, но принцип рынка следует сохранить. Тогда не надо будет как-то особо заинтересовать растениеводов в выходе животноводческой продукции. Они и без того будут проявлять постоянный интерес к качеству тех кормов, которые собираются поставлять животноводам.

И еще один вопрос. Аренда — это пока единственный путь к такой интенсификации труда, которая позволит избежать использования на сезонных работах приезжих из других республик. Ведь до тех пор, пока мы не станем больше и лучше работать сами, проблему трудовых ресурсов и миграции не решит ни одно постановление вышестоящих

ХОЗРАСЧЕТ И
САМОУПРАВЛЕНИЕ

ПРОГРАММА

для экономического всеобуча колхозников и рабочих перерабатывающих предприятий, входящих в состав агрофирмы «Красный Октябрь».

Тема 1. АГРОФИРМА — ИНТЕГРАЦИОННАЯ СИСТЕМА. РОЖДЕННАЯ ПЕРЕСТРОЙКОЙ.

Структура и принципы создания агрофирмы «Красный Октябрь». Отличие агрофирм от агрокомбинатов, других агропромышленных формирований. Сочетание интересов и задач каждого структурного подразделения в рамках агрофирмы. Действие Закона СССР о государственном предприятии (объединении) и Устава колхоза в структурных подразделениях агрофирмы. Агрофирмы: формы и методы работы, перспективы развития.

Тема 2. ПОВЫШЕНИЕ РОЛИ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ АГРОФИРМЫ В УПРАВЛЕНИИ И ПЛАНИРОВАНИИ СВОЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Основные принципы и методы управления социалистическим предприятием, их роль и назначение. Переход от преимущественно административных к экономическим методам управления. Сочетание единоначалия и коллегиальности в управлении. XIX Всесоюзная партийная конференция о необходимости новых демократических методов руководства, преодоления консерватизма и инерции, догматизма мышления.

Роль трудового коллектива в разработке и утверждении планов деятельности агрофирмы. Исходные данные для разработки планов колхоза и предприятий: контрольные цифры, государственный заказ, нормативы длительного действия, лимиты, договоры о поставках продукции. Пятилетний план. Годовое оперативное планирование. Планирование социального развития трудовых коллективов.

Тема 3. САМОУПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.

Демократизация управления производством. Взаимодействие государственных органов управления с социалистическим самоуправлением. Права, обязанности и ответственность руководителя предприятия, цеха, участка, бригады, фермы.

Выборность руководителей. Советы трудовых коллективов, их права и обязанности. Организация выборов руководителей в структурном подразделении. Избрание советов трудовых коллективов, их подотчетность. Замещение должностей специалистов и руководителей на конкурсной основе. Расширение границ самостоятельности трудовых коллективов, необходимость причастности каждого работника к делам коллектива. Обеспечение правовой защиты личности, упрочение гарантий осуществления политических, экономических, социальных прав и свобод трудящихся. Самоуправление в структурных подразделениях.

Формы участия трудящихся в управлении деятельностью предприятий, цехов, производственных участков, бригад, ферм. Социалистическое соревнование как форма активного самоуправления. Коллективный договор на предприятии, его значение. Советы бригад и советы бригадиров.

Роль трудового коллектива в непрерывном профессиональном и экономическом обучении работников. Единоначалие в системе самоуправления. Повышение ответственности руководителей за результаты работы перед государством и трудовым коллективом.

Тема 4. ХОЗЯЙСТВЕННЫЙ РАСЧЕТ — МЕТОД ЭФФЕКТИВНОГО ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ.

XXVII съезд КПСС, XIX Всесоюзная партийная конференция о последовательном проведении экономической реформы и укреплении хозрасчета. Сущность и принципы полного хозрасчета. Хозяйственная самостоятельность предприятия и ее роль в реализации принципов подлинного хозрасчета. Внутрипроизводственные предпосылки для реализации хозяйственного расчета в структурном подразделении агрофирмы.

Самокупаемость, прибыль и рентабельность. Пути устранения убыточности предприятия, выполнения плана договорных обязательств по поставкам продукции, повышения качества продукции.

Самофинансирование как высшая ступень хозрасчета. Сущность самофинансирования. Две модели полного хозрасчета, специфические особенности. Хозрасчетный доход трудового коллектива. Выбор форм хозрасчета при переводе предприятий на самофинансирование. Методы распределения прибыли и хозрасчетного дохода предприятий. Фонды экономического стимулирования, расширение прав предприятий в их образовании и использовании.

Тема 5. ВНУТРИПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ХОЗРАСЧЕТ И СТИМУЛЫ.

Внутрипроизводственный хозрасчет в условиях самофинансирования. Задачи и принципы организации хозрасчета производства и цехов, производственных участков хозяйства, комплексов и ферм в животноводстве. Хозрасчетные показатели деятельности структурных подразделений, порядок их разработки. Комплекс мер по организации бригадного хозрасчета и коллективного подряда, аренды. Планирование и учет деятельности структурных подразделений предприятий и хозяйства. Хозрасчетные взаимоотношения администрации предприятий, хозяйства и их подразделений.

Организация, оплата и стимулирование труда в новых условиях хозяйствования. Нормативный метод планирования размера фонда заработной платы. Источники средств для введения новых тарифных ставок и окладов. Совершенствование дифференциации оплаты труда рабочих в зависимости от условий и интенсивности. Практика использования чековой системы расчета между подразделениями. Организация премирования работников предприятий и колхоза за достижение высоких результатов труда. Показатели и источники премирования.

Тема 6. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ПОДРЯД И АРЕНДА.

Сущность коллективного подряда как прогрессивной формы внутрипроизводственного хозрасчета. Формирование фонда оплаты труда в подрядных коллективах на основе стабильных нормативов. Разработка нормативов заработной платы подрядных коллективов. Распределение фонда оплаты труда при работе на единый наряд и оплате по конечному результату. Семейный подряд и сферы его применения в условиях агрофирмы. Развитие самоуправления в подрядных коллективах. Передовой опыт организации коллективного подряда. Опыт организации коллективного подряда на уровне производств, цехов, участков, бригад, ферм и т. д.

Сущность арендных отношений как наиболее приемлимой формы внутрихозяйственного расчета в колхозе «Красный Октябрь». Производственные и экономические взаимоотношения на принципах аренды. Арендные отношения с внутрихозяйственными коллективами, отдельными семьями, колхозниками и работниками вспомогательных производств. Арендные отношения колхоза с кооперативами и отдельными гражданами, не являющимися членами колхоза. Развитие арендных отношений и совершенствование управления сельскохозяйственной отраслью агрофирмы.

Тема 7. ЦЕНЫ И СЕБЕСТОИМОСТЬ В СИСТЕМЕ ХОЗРАСЧЕТА.

Себестоимость производства. Сущность и значение себестоимости. Виды затрат и их группировка. Классификация себестоимости по статьям и элементам затрат. Структура себестоимости и ее использование для экономического анализа финансово-хозяйственной деятельности. Факторы снижения себестоимости. Основные направления совершенствования цен в условиях перестройки экономики. Виды цен и их формирование. Приближение цен к общественно необходимым затратам труда.

ЗА МОДОЙ

В. К. АДАМОВИЧ,
начальник первого
производственного участка



жется не вправе гибко ею маневрировать. Да и сами тракторы для сравнительно небольших площадей нужны не такие мощные, какими мы сегодня располагаем. Их парк вряд ли сможет быстро приспособиться к масштабам земельных площадей будущих арендных коллективов.

Кроме того, на площадях неко-

торых бывших бригад сегодня сеется только одна культура, скажем, травы. Что будут делать зимой? Кто возьмется за возделывание такой трудоемкой культуры, как картофель, если в отдельных бригадах осталось всего 4-5 человек? Боюсь, что и те люди, которые остались, и, на первый взгляд, неплохо трудятся, вряд ли

ТОЛЬКО «ЗА»

В. И. КОЛИН,
заведующий комплексом «Прогресс»



час будет стоять, пока выдашь новый. А он, кстати говоря, еще и стоит 60 копеек. Ручаюсь, что при переходе на арендные отношения инвентарь просто не будет так быстро ломаться и портиться. А что сломается, люди очень оперативно заменят. У меня один. Каждый бы

дет знать: стоимость испорченного высчитывается из хозрасчетного дохода всего коллектива. Следовательно, и из его заработка.

Однако я в корне против включения арендованных животноводческих объектов в какие-либо участ-

МАТУШКА ДАУГАВА

(Окончание. Начало в 48-м номере).

Крупнейшая наша река — Даугава берет свое начало на Валдайской возвышенности и, пересекая границу с Белорусской ССР у Пиедруи, течет уже по территории Латвии. Здесь ее ширина 200 метров.

Длина Даугавы 1020 километров, но на территории Латвии она протянулась на 457 километров. Между Пиедруей и Даугавпилсом русло Даугавы окаймляют две возвышенности — Аугшземская на левом берегу и Латгальская — на правом.

Дальше Даугава скользит по Среднедвинской низменности и, вобрав воды нескольких притоков, расширяется, но и здесь ее пейзаж не однообразен. Правда, отдельные его элементы резко друг от друга не отличаются. Местами — песчаные мели, кое-где луга спускаются почти к самой воде. Здесь, между пологими берегами она кажется уставшей после быстрого бега по порогам. У Ерсикси, где видны открытые доломитовые пороги, течение снова становится бурным.

Возле Плявиняса расположено водохранилище, и Даугава приводит в движение турбины Плявиньской ГЭС мощностью в 825000 киловатт. Естественный пейзаж реки человек в этом месте сильно изменил.

На берегу вырос новый город — Стучка.

Дальше Даугава снова приобретает живописный вид и затем, сделав несколько изгибов, вливается в водохранилище Кегумской ГЭС. Его площадь 24 квадратных километра. Здесь река значительно расширилась. С высокого обрыва возле Лиелварде Даугава кажется величественной и могучей. Вспоминается сказочный герой латышского эпоса Лачплесис. Где, как не на берегах Даугавы, латышский народ мог создать образ этого богатыря!

Последний раз шумно и бурливо выглядит Даугава перед Кегумом, а ниже река становится величественной и спокойной, приближаясь к морю. Возле Риги ее ширина достигает уже 650—700 метров, а в районе Милгрависа — 1,5 км.

МАРИС КУНДЗИНЬШ. Красивейшие берега Даугавы, где старое русло сохранило свой естественный облик, расположены в ее верховьях от Друи до Даугавпилса (75 км). Более короткий переход можно совершить от Краславы до Даугавпилса (32 км). Идем левым берегом. Первые километры дорога петляет по лесам. На 7-м километре сворачиваем к реке, где летом 1985 года на высоком берегу у Айвейинь археологами обнаружено новое городище.

В центре Каплавы на месте нынешнего лютеранского костела, построенного в 1939 году по проекту архитектора К. Кундзиньша, находилось одно из старейших деревянных построек Латвии — построенный в 1537 году Борн-ский костел. В 1936 году перевезен в Этнографический музей. Несколько километров вниз ратю. агалось Каплавское село средневековья. Отсюда старая земляная дорога по самому берегу реки приводит в Лиелборне (3 км). В здании Лиелборнского имения нынче расположена библиотека. Через реку Салиена попадаем в Яунборне.

У впадения реки Салиены в Даугаву открываются великолепные виды на старинное русло. Особенно изумителен вид с Керкузской кручи. У подножия ее расположено поселение бронзово-й и ранней железной эпох.

Люди здесь жили с самых древнейших времен. Об этом свидетельствуют многие древние поселения, городища и захоронения по

обеим берегам Даугавы. На дальнем пути до Даугавпилса осматриваем построенный в 1651 году католический костел в Элерне — архитектурный памятник республиканского значения. Напротив его по ту сторону Даугавы — средневековый замок Науене с городком — начало нынешнего Даугавпилса.

Календарь 1989 года.

Риебиньская начальная школа

(Окончание. Начало в 48-м номере).

Она много занималась после уроков, немецким владела перфектно и на нем разговаривала с местными евреями.

У не было трое детей. Старшая дочь Аделаиде в университете училась на филологическом факультете. Родившиеся 1-го января 1920 года близнецы Эмилия и Эрик учились в Риебинях. В 1935 году закончили учебу, Пекаревичи переехали в Резекне. Там Эмилия училась в коммерческой школе, Эрик — в институте учителей. Позже он стал одним из лучших учителей математики в нашей республике.

Брат Э. Пекаревич Рудольф Гагнус (1883-1849) жил в Москве. Он окончил факультет математики Московского университета, написал учебник по геометрии, по которому занималась послевоенное поколение всей России. В 1921 году был назначен заведующим отделом снабжения Народного комиссариата Российской СФСР. Одним из его внуков является известный советский поэт Евгений Евтушенко. Подробнее об этом можно узнать в 12 номере журнала «Карогс» от 1983 года (стр. 177).

Эмилия Калниня окончила двухлетний факультет Латвийского народного университета, в Риебинях с 1934 года поступила на место К. Лумане и учила историю.

Паулина Римова родилась под Бауском, окончила Екатеринославскую прогимназию и подготовилась на учителя, в Риебинях работала с 1934 года, после заболевания Я. Кампуса преподавала латышский язык и географию.

О себе она девочкам говорила: «У моего отца было много земли. Если бы я не стала учительницей, то пришлось бы жить батрачкой у братьев».

Эту школу закончили многие ребята, разные пути-дороги вели их по жизни. Одни затем работали в колхозе «Красный Октябрь», созидали и укрепляли его славу, другие продолжали учебу

в гимназии и университете, стали видными деятелями нашей республики — учеными, государственными и культурными деятелями.

Нам известно, что в 1931 году Риебиньскую начальную школу окончили 8 учеников, среди них и Текла Адамовича, которая работала в колхозе, Францис Биукшан, который после окончания университета был директором Пиениньской семилетней и Ерсикской восьмилетней школ, работал в РОНО в Елгаве. Петерис Пунцулис также работал после учителем.

В 1932 году из школы в жизнь вышли 6 юношей и девушек, многие также уехали, но Донат Валтерс остался работать в колхозе. Столь же малочисленным был и выпуск 1933 года — шесть человек. Вместе с другими в том году начальную школу окончила Валентина Василевская, которая в Риебиньской семилетней школе работала техническим работником.

Более многочисленным был выпуск 1934 года. Среди окончивших — Геновефа Ермоловича, которая работала учительницей, заведовала Рудзетской 8-летней школой нашего района и Дунавской Екабпилсского района; Вероника Мелушкане, которая одно время работала в местном отделении связи, позже поваром в Малтском совхозе-техникуме. Выпускник 1934-го года Витольд Шестаковский работал в колхозе, а Алойз Высоцкий был гвардии капитаном, погиб на войне.

И несколько слов о выпуске 1935 года. Среди окончивших школу также были педагоги, колхозники специалисты сельского хозяйства, а Язеп Брицис одно время работал артистом Художественного театра.

Из воспоминаний Доменика Ермоловича. Подготовил Волдемар РОМАНОВСКИЙ.

НЕБЛАГОПРИЯТНЫЕ ДНИ В ДЕКАБРЕ

П			
В			
С			
Ч		15	22
П	9		30
С			24
В			

Коллектив механизаторов I-го производственного отделения колхоза «Красный Октябрь» скорбит с родными и близкими в связи со смертью **ДУДКИНА Петра Никитича.**

Выражаем соболезнование родным и близким по поводу смерти **МУРНИЕЦЕ Марии.**

Как больно понять, что нет Тебя с нами, Что жизнь твоя сломана вдруг... Выражаем глубокое соболезнование **ГРОМОВУ Федору Васильевичу** в связи с преждевременной смертью **БРАТА.**

Выражаем соболезнование Валентине **ЮКСТЕ** по поводу смерти **МАТЕРИ.**

Учителя Риебиньского консультпункта.

Выражаем соболезнование **КОСМАЧУ Василию Васильевичу** в связи со смертью **МАТЕРИ.**

Выражаем соболезнование родным и близким в связи со смертью **ЦИМАНЕ Ядвиги Антоновны.**

Коллектив агрофирмы «Красный Октябрь».

Редактор А. М. РИЦАН.

Шашки и настольный теннис

20 ноября в городе Ливаны состоялась соревнования 1 группы по шашкам и настольному теннису, в которых участвовало по пять команд. В составе каждой — 3 мужчины и одна женщина.

В настольном теннисе было явное преимущество команды Ливанского экспериментального завода деревянных конструкций. Второе место заняли физкультурники Прейльско-го объединения «Сельхозтехника», третье — агрофирмы «Красный

Октябрь», оставив за собой команды Ливанского экспериментального заводского и стекольного заводов. В нашей команде играли Э. Укстиньш, А. Попман, Р. Вайводис и З. Пискунова.

По шашкам наш общий результат был несколько лучше — второе место с 10 очками сразу после Ливанского завода СМик (13,5 очка). Дальше места определились следующим образом: ЛСЗ — 8 очков, ЛЭЗДК — 5,5 очка,

ЛЭБХЗ — 3 очка. Наша команда была представлена следующими участниками: Я. Заланс, Я. Тимошенко, Я. Плацинкис и В. Адамовича, которая сыграла отлично, в трех партиях победив и в одной добившись ничейного результата. Сегодня и завтра — соревнования по новусу и шахматам. В составе команды снова 3 мужчины и 1 женщина.

Янис БЕЛОУСОВ, методист по спорту.

КИНО

«Гадание на бараньей лопатке»

Вы знаете, где находится Калмыкия? В Приволжском экономическом районе, у Каспийского моря, западнее Астраханской области. Меньше половины ее населения составляют калмыки — потомки древних ойратских племен.

Вас интересует, какая связь у нового художественного фильма «Гадание на бараньей лопатке» Рижской киностудии с калмыками? Самая прямая. Пятнадцатая картина кинорежиссера Ады Неретнице рассказывает именно об этом народе, о трудных послевоенных годах, когда калмыков в массовом масштабе выслали из родных мест, отели совсем уничтожить как народ. Да, памятник жертвам сталинских времен надо воздвигать не только у нас...

Главные герои фильма — дедушка Андж и его внук Лиджух. Но в картине, снятой по сценарию калмыка Олега Манджиева, действуют также и Латыш — прямо супермен, «очеловечить» которого старался в последнее время набирающий популярность Юрис Жагарс; банда сбжавших преступников, в роли главаря которых — Андрис Берзиньш; сельский дурачок, которого играет еще один рижский актер — Андрей Ильин, и многие другие...

Дедушка Андж — народный врачеватель, лечащий травами, немужко знахарь. Для мистических ритуалов, когда надо предсказать будущее или судьбу человека, ему необходима плечевая кость ягненка. Вот поэтому и название у фильма такое экзотическое. Калмыка Анджа, которого называют еще и Шаманом, играет известный по картине «Дерсу Узала» японского режис-

сера Акиро Куросавы тувинец Максим Мунзук. Этот старый, опытный актер рассказывал:

«Я участвовал примерно в 20 фильмах, но у Ады Неретнице — впервые. Такую атмосферу, какая царит во время съемок, чувствовал только раз — у великого Куросавы. Тогда подумал: это потому, что снимают иностранцы. Но в Рижской киностудии ведь свои люди, а тоже царит спокойный, творческий дух. Ни разу не слышал поднятого голоса; режиссер не мучает, не терзает артистов, позволяет играть свободно, полагается на нас. Я здесь — как на курорте».

Слаженной работой во время съемок была довольна вся творческая группа. Добавлю, что большая часть кадров снята вдали и от Латвии, и от Калмыкии — в Кировской области (картина ведь о ссыльных калмыках). Оператор картины Мартиньш Клейнс, художник по костюмам Инара Антоне с Адой Неретнице успешно сработались и в других, снятых ранее фильмах.

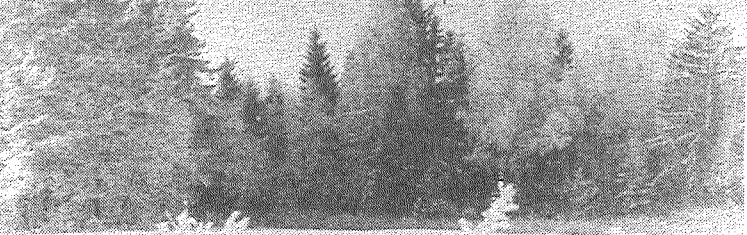
А первая, и пока единственная, эта картина для исполнителя роли второго главного героя — двенадцатилетнего Церена Цатхланова, ученика 6 класса из столицы Калмыкской АССР г. Элисты. Режиссер очень высоко оценила душевную зрелость мальчика, глубоко вникшего в суровую судьбу своего сверстника — Лиджи.

Ада Неретнице о своей картине сказала: «Думаю, что материал, отраженный в фильме, способен потрясти и взволновать каждого, кто не потерял способность сострадать чужому горю. Работая над картиной, я получила очень много новой, совершенно неизвестной информации. Чтобы события выглядели достоверными, нам много помогал консультант, хороший знаток истории и этнографии своего народа — музейный работник и писатель Алексей Бадмаев».

Тем, кому интересно узнать все перипетии сюжета и оценить, как в киностудии нашей республики удалось осуществить такой необычный замысел, Рижский Дом кино обещает премьеру фильма в поселке Риебинь 15 декабря.

А. ПЕРЕС.

УГОЛОК ПРИРОДЫ



ИСКРЯЩИЙСЯ ИНЕЙ

Накануне шел снег, запорошил ветки деревьев. А к вечеру прояснилось, ярко заблестели звезды. Над заснеженными полями встретились два фронта — холодный атмосферный воздух и более теплый над поверхностью земли, образовался туман. К утру инеем он выпал на ветки деревьев, травинки. И когда вошло солнце, все кругом засверкало подобно сказке. Высоко над головой распростерлось голубое небо, а кругом сверкало серебро. Каждая веточка, каждая травинка накупили наряды и заблестели под лучами солнца.

Это — зимняя сказка. Невольно вспоминаются народные даины о серебряной роще. Иней не только радует сердце, но и ум — он к урожайному лету.

НА СНИМКАХ — инейные мгновения.

Фото А. МЕЖМАЛИСА.

