

Organizacija rada i sistem nagrađivanja na poljoprivrednim dobrima

U v o d

Mjere za postizavanje veće produktivnosti rada, koje se u posljednje vrijeme poduzimaju u našoj privredi, našle su svoj odraz i u poljoprivredi. To je razumljivo kad znamo da je osnovno za pobjedu socijalizma u našem selu neprestano povećanje proizvodnosti rada.

Poljoprivredna dobra, seljačke radne zadruge i zadružne ekonomije koje zauzimaju preko 1 mil. ha površina imaju u tom pogledu naročitu ulogu. Ona moraju prednjačiti kao krupna socijalistička gospodarstva, ona po svojoj proizvodnosti ne smiju zaostajati za uspjesima postignutim u poljoprivredno naprednijim zemljama. Jedino, ako to postignu, ona će zajedno s poljoprivrednom zadrugom moći odigrati namijenjenu ulogu u socijalističkoj rekonstrukciji naše poljoprivrede.

Poznata je činjenica, da su klasici marksizma-lenjinizma naročitu pažnju posvetili problemu proizvodnosti rada. Za nas, koji radimo u poljoprivredi dragocjena je ne samo Marksova analiza u vezi s proizvodnosti rada nego i analiza procesa rada, bolje reći specifičnosti procesa rada u poljoprivredi. Lenjin je ne jednom ukazao na značaj pravilnog razmještaja ljudi u radnom procesu, na značaj produktivnosti rada, koji u krajnjoj liniji znači najvažnije, glavno za pobjedu novog društvenog poretka.

Dokle smo mi došli u poljoprivredi i što je kod nas učinjeno u tom pravcu?

U našem poslijeratnom razvitku organizacije rada i sistem nagrađivanja, svakako su pokazali kretanje na bolje, naročito prijelazom od sistema paušala na sistem plaćanja po akordu. Dalji skok učinjen je na poljoprivrednim dobrima uvođenjem radničkog samoupravljanja i dotjerivanjem sistema akorda, međutim, ne bi smjeli tvrditi, da su istodobno s jačanjem sistema radničkog upravljanja učinjeni i odgovarajući koraci u pravcu bolje organizacije rada i sistema nagrađivanja. Tom je svakako pogodio akordni sistem rada, on je vezao sistem nagrađivanja za norme, t. j. za površine, a nikako za efekat postignut u proizvodnji. Kod takva sistema nagrađivanja naročito sezanci ne snose nikakav riziko, a niti su bilo kako zainteresirani za bolji i kvalitetniji rad. Njihove se zarade isključivo plaćaju po tarifnom pravilniku i normama. Zato se često dešava da se zarade isplaćuju u sto-postotnom iznosu bez obzira ima li ona svoje pokriće u proizvodnji ili ne.

Što se želi postići novom organizacijom rada i sistemom nagrađivanja?

Želi se da istodobno sa socijalističkim metodama rukovođenja preko radničkih savjeta — učini i odgovarajući korak naprijed u pravcu bolje organizacije rada i sistema nagrađivanja, u pravcu otklanjanja zastarjelih odnosa koji vuku porijeklo još iz prirodne najamnine. Želi se da se ne samo radnici već i cjelokupno stručno osoblje u potpunosti veže za efekt postignut u proizvodnji.

Specifičnosti poljoprivrede, kao i ogromne razlike, koje postoje u procesu proizvodnje, unutar grana poljoprivrede same po sebi postavljaju pred nas obiman i težak zadatak.

Osobitost poljoprivrede za razliku od industrije ili nekih drugih grana jest upravo u tome, što se u okviru njenih pojedinih grana »vrijeme proizvodnje« u znatnoj mjeri ne podudara s »procesom rada«.

Ozima pšenica zasijana u oktobru zahtijeva ulaganje rada u trenutku sjetve i sve do žetve nema potrebe većeg ulaganja rada. U cijelom tom periodu između sjetve i žetve proces proizvodnje nastavlja se najvećim dijelom mimo djelovanja ljudskog rada.

Ta specifičnost poljoprivredne proizvodnje, t. j. nepodudaranje »vremena proizvodnje« i »radnog vremena«, upravo nas i usmjeruje k rješavanju čitavog niza pitanja najuže vezanih za povećanje produktivnosti rada.

Mislim da ne ću pogriješiti ako tvrdim da je za naše sadašnje uvjete pored utvrđivanja najrentabilnijeg smjera proizvodnje i pored porasta snabdjevenosti sredstvima za rad, najvažniji zadatak pronaći takvu organizaciju rada i sistem nagrađivanja koja će pridonijeti ne samo povećanju produktivnosti rada, nego i produbljavanju socijalističkih odnosa.

Sigurno je, da će bolje rezultate moći u tom pravcu postići ono dobro, koje se uspjelo modernizirati. Jasno je, da će lakše provesti organizaciju rada ono dobro, koje je uspjelo kroz svoj »program proizvodnje« smanjiti broj kultura, i kroz smanjen broj kultura uspostaviti takav smjer proizvodnje, gdje će se dobiti maksimalni finansijski efekat uz što manje troškove proizvodnje, i gdje će se kroz veću opremljenost sredstvima proizvodnje smanjiti broj radnika.

Međutim, ipak griješe oni, koji problem produktivnosti gledaju isključivo kroz mehanizaciju. Mehanizacija, kako smo već rekli, razvija proizvodne snage naših socijalističkih poduzeća, mehanizacija skraćuje radni period što je u poljoprivredi od ogromnog značenja, ali ona sama po sebi ne može razvijati socijalističke odnose unutar poduzeća ukoliko ne osiguramo i odgovarajuću kooperaciju rada, odgovarajuću organizaciju procesa rada i takav sistem nagrađivanja, koji će razviti inicijativu kod radnika, tako da kroz sistem radničkog samoupravljanja postnu aktivni i svijesni faktor u poduzeću.

Organizacija rada

Kad smo kroz »program proizvodnje« pravilno riješili smjer proizvodnje, pravilno izbalansirali odnos grana i najrentabilnije korištenje kapaciteta — onda mnogo lakše pristupamo novoj organizaciji rada i sistemu nagrađivanja.

Kod toga moramo voditi računa:

— da osiguramo ne samo maksimalno (što veće) korištenje postojećih kapaciteta (zemljište, strojevi, zgrade i dr.), već i da postignemo zainteresiranost svakog člana kolektiva za što veću proizvodnju,

— da osiguramo što ravnomjernije korištenje radne snage i sredstava za proizvodnju,

— da pored individualne stimulacije radnika, radni kolektiv ostane čvrsta cjelina, koja će biti zainteresirana ne samo za uspjeh svoje grupe, već i za uspjeh cijelog kolektiva.

Da bi se ti principi mogli provesti već prema postavljenom programu proizvodnje i raznim drugim okolnostima, formira se unutar kolektiva više proizvodnih grupa:

ratarska grupa,
grupa kod goveda,
grupa kod svinja,
grupa kod ovaca
i t. d.

pored toga naročito na krupnijim gospodarstvima formira se grupa kod magazina, radionice, a posebno se odvajaju režijsko i stručno osoblje.

Veličina grupa ovisna je o čitavu nizu faktora, no praksa je potvrdila činjenicu da suviše glomazne grupe čine znatne poteškoće u organizaciji rada.

To naročito dolazi do izražaja u ratarstvu u slučaju kad imamo veliki broj radnika, uslijed čega je teško provesti organizaciju unutar grupe, jer je otežana evidencija radova. Kod takvih slučajeva preporučljivo je formirati i dvije ratarske grupe. Međutim, jasno je da to opet zavisi o stupnju mehanizacije i intenzivnosti proizvodnje.

Jezgro ratarske grupe čine traktoristi i kočijaši, a u tu grupu uklapaju se i sezonski radnici.

Ostale proizvodne grupe također zavise o obimu proizvodnje. Dobra s jačom proizvodnjom formiraju posebne grupe za pojedine grane stočarstva, a poljoprivredna dobra s manjom proizvodnjom mogu spajati nekoliko grana u jednu stočarsku grupu.

Na većim poljoprivrednim dobrima, gdje postoji potreba odvajanja magazina od grupa, on se pojavljuje kao posrednik između grupa, ali na komercijalnoj osnovi. Magazin prima robu od pojedinih grupa po tržišnim cijenama i predaje drugoj grupi po tržišnim cijenama uračunavši još troškove manipulacije. Ukoliko je poduzeće s manjim prometom, onda nema potrebe da se magazin pojavljuje kao posrednik među grupama, već svaka grupa čim proizvede neki reprodukcioni materijal, predaje drugoj grupi, koja ga dalje oplemenjuje. U stvari se tu grupa za ratarstvo pojavljuje kao magazin za razni reprodukcioni materijal potreban u ratarstvu, a grupa za stočarstvo kao magazin za stočnu hranu.

Svaka proizvodna grupa, ako je to moguće, ima svoja sredstva za rad i postaje jedna proizvodna jedinica, u koju se uklapaju sezonski i povremeni radnici. Odnos između grupa regulira se ugovorom s Rad-

ničkim savjetom, kojem se određuju obaveze Radničkog savjeta prema grupi, kao i obaveze grupe radnika.

Da bi se u praksi osigurali navedeni principi sistema nagrađivanja, zarada radnika uglavnom se formira:

- iz naturalnog dijela proizvodnje,
- iz dobiti grupe,
- iz dobiti poduzeća.

Pored toga razrađen je i sistem premija, koji se daje na kraju godine u slučaju premašenja plana dobiti poduzeća.

Sistem nagrađivanja

U ratarstvu se radnici ne mogu rasporediti po pojedinim operacijama kao u industriji i nekim granama stočarstva, već samo na osnovu određene površine. Radnici u ratarstvu vrše na određenim površinama sve operacije od pripreme zemljišta za sjetvu do žetve i transporta robe u magazin. Specifičnost ratarske proizvodnje, t. j. utjecaj prirodnih procesa tokom trajanja »vremena proizvodnje« čine najveće poteškoće u organizaciji rada i sistemu nagrađivanja. Te poteškoće vjerojatno su se i izrazile u tome, da danas u svijetu uopće nije rasprostranjen slučaj plaćanja radnika po proizvodima. Izuzetak čini povrtlarstvo, jer se ono po procesu proizvodnje najviše približava industriji, jer se ovdje u izvjesnom periodu vremena može osigurati ravnomjerniji priliv proizvoda. U nekim zemljama poznat je slučaj t. zv. plaćanja po sistemu sudioništva. (Ravenske proizvodne zadruge u Italiji).

Kod nas se po prvi puta primijenio sistem plaćanja radnika po uspjehu u proizvodnji u ratarstvu na jednoj »Beljskoj« upravi. Na temelju stečenih iskustava u prošloj godini taj se sistem usavršio i danas se primjenjuje na području cijelog Kombinata »Belje«. Isto tako i čitav niz drugih poljoprivrednih dobara i zadružnih ekonomija prelazi na sistem plaćanja po jedinici proizvoda.

Mehanizam plaćanja radnika u ratarstvu

Da bi se mehanizam plaćanja u ratarstvu mogao razraditi, potrebna je prethodna izrada svih elemenata, koji su nužni prilikom razrade predračuna (normativi, kalkulacije i t. d.). Zarada radnika u ovoj grupi formira se:

- a) na bazi postignutih prinosa,
- b) od učešća u dobiti grupe,
- c) od učešća u dobiti poduzeća.

Ad a) Radi lakšeg razumijevanja pokazat ćemo izvadak iz nekoliko tabela:

pšenica	prinos po ha	tarifa po mtc
	18	149
	20	165
	22	181
	24	197
	26	213
	28	229
	30	245
	32	261
	kukuruz zrno	20
25		372
30		420
35		468
40		516
45		564
50		612
šećerna repa ind.	200	77
	225	87
	250	97
	275	107
	300	117
	325	127
	350	137
		i t. d.

Kod postavljanja odnosa između prinosa i platnog fonda mora se voditi računa, da sa porastom prinosa, osim materijalnih troškova bude u porastu i plaća, a također i dobit po ha. Cijena koštanja mora padati. Osnovno što se mora postići u toj razradi jest, da pomenute veličine budu u ravnomjernom odnosu i tako postavljene da od povećanih prinosa ima koristi i poduzeće i radnik.

To se vidi iz tabele:

ozima pšenica								
prinosi	18 q	20 q	22 q	24 q	26 q	28 q	30 q	32 q
cijena koštanja	59.832	61.904	63.465	65.117	66.859	68.691	70.314	72.027
dobit	3.168	7.096	11.535	15.883	20.141	24.309	28.686	32.963
prodajna cijena	63.000	69.000	75.000	81.000	87.000	93.000	99.000	105.000
cij. košt. 1 mtc	2.824	2.645	2.566	2.339	2.225	2.131	2.043	1.969
plata po mtc.	149	165	181	197	213	229	245	261

Jasno je, da se radnicima ratarske grupe mora detaljno objasniti ne samo skala prinosa i tarife po mtc nego i sve kalkulacije i normativi, koji tome prethode. Radnici se na osnovu toga odlučuju za određeni prinos, jer se inače ne bi mogao sastaviti proizvodni plan. Međutim, odmah pri završetku procesa proizvodnje, radnici se isključivo plaćaju prema postignutim prinosima. Jasno, da takav sistem traži detaljnu razradu platnog fonda na pojedine kulture i po fazama pojedinih operacija, tako da svaki radnik zna koliko akontacije treba da dobije, ne samo za postignutu proizvodnju, nego i za obavljene procese rada u toku godine. Na kraju proizvodnje, t. j. odmah nakon skidanja

usjeva, isplaćuje se razlika između primljene akontacije i platnog fonda vezanog za prinos, i to točno prema zarađenoj akontaciji, t. j. razmjer-
no prema učešću u radovima kod pojedinih kultura.

Primjer plaćanja akontacije za proizvodnju pšenice:

Vrsta rada	Potreban broj dana	Kalkulativ. dnevnic	Iznos po ha	Dnevnic u akontac.	Iznos akont.
oranje par. plugom	1,5	330	495	310	463
tanjuranje traktor. 2 puta	0,3	330	99	310	93
drljanje spregom	0,75	300	200	290	217
sjetva traktorom	0,75	310	232	310	232
razbacivanje vješt. dubra	0,50	400	200	320	160
razbac. vješt. dubra spregom	0,06	300	18	290	17
proljetno drljanje	0,16	300	48	290	45
prihranjivanje vješt. dubr.	0,50	400	200	320	160
prihr. vješt. dubr. spregom	0,06	300	18	290	17
prskanje fenoksil.	0,20	400	80	320	64
žetva traktorom	0,40	320	128	320	128
sakupljanje krstina	1,00	310	310	280	280
uvoz snoplja	1,50	320	480	280	420
vršidba	3,00	800	2.400	320	960
uvoz zrna	0,5	300	150	300	150
Ukupno:	11,18		5.058		3.406

Akontacije se izdaju u toku godine, odmah po završenom radu, i to tako, da se za najteže radove plaća veća dnevnic, a ostali radovi plaćaju se u razmjeru s tom dnevnicom. Razlika između ostvarenog platnog fonda i dijela, koji je isplaćen, raspoređuje se na radnika prema tome koliko je tko primio akontacije za pojedinu kulturu. U ovom konkretnom slučaju radnici će do žetve primiti 3.406 dinara, a kod predaje pšenice u magazin u slučaju da je prinos bio 20 mtc po ha, još razliku 1.652 dinara, odnosno ukupno će dobiti 5.058 dinara.

Ad b) Ukoliko se ostvari predviđena dobit, ratarska grupa dobiva još 664.717 dinara ili 4,88% od dobiti grupe.

Ad c) Ukoliko se ostvari dobit poduzeća, ratarska grupa još dobiva 332.358 dinara ili 1,66% od dobiti poduzeća.

Prema tome grupa radnika u ratarstvu pod uvjetom da proizvede ugovorom predviđenu proizvodnju, te realizira dobit grupe i poduzeća dobiva:

a) za proizvodnju	7.976.441.— dinara
b) za učešće u dobiti grupe	664.717.— dinara
c) za učešće u dobiti poduzeća	332.358.— dinara
ili ukupno:	8.973.538.— dinara

Prema tome radnik u ratarskoj grupi ukoliko se izvrši ugovor, može zaraditi u prosjeku 8.785 dinara na mjesec (8.973.536 : 278). Radnici, koji u toku procesa proizvodnje napuste posao, gube pravo na isplatu razlike između isplaćene akontacije i platnog fonda formiranog na bazi prinosa, kao i na učešće dobiti grupe i na učešće dobiti poduzeća. Povremeni i sezonski radnici ukoliko sudjeluju u radu ratarske

grupe do kraja procesa proizvodnje, također imaju pravo na isplatu razlike između akontacije i platnog fonda formiranog na bazi princsa, kao i na učešće dobiti grupe i dobiti poduzeća. Svi ostali radnici, koji obavljaju samo povremene radove, plaćaju se na bazi pogodbe i nemaju nikakva prava na učešće u dobiti grupe i dobiti poduzeća.

Mehanizam plaćanja radnika u stočarstvu

Sistem organizacije rada i nagrađivanja u stočarstvu jednostavniji je nego u ratarstvu to više, što u čitav niz naših poljoprivrednih dobara već djelomično postoji sistem plaćanja po jedinici proizvoda. Tu na proces proizvodnje prirodni procesi nemaju toliki utjecaj, jer je proces rada daleko više u našim rukama. Neke stočarske grane mnogo se približuju procesu proizvodnje u industriji, a naročito krupne peradarske farme, mliječne farme, krupna svinjogojstva i t. d. Kod takvih je poduzeća moguće istodobno provođenje svih proizvodnih procesa i radnici se isto kao i u industriji raspoređuju po pojedinim operacijama. Iz tih razloga se i sistem nagrađivanja može postaviti kod nekih grana na osnovu dnevne proizvodnje (jaja, mlijeko i t. d.), a kod drugih, gdje se »vrijeme proizvodnje« i procesi rada manje podudaraju na osnovu završetka turnusa proizvodnje (tov, vuna i dr.).

Navest ćemo nekoliko primjera plaćanja radnika u stočarstvu:

grupa radnika kod krava i teladi — ima 22 radnika, a treba da proizvede:

75 teladi za klanje,
75 teladi za rasplod,
467.600 litara mlijeka,
18.575 mtc stajskog gnoja.

Platni fond grupe radnika kod krava i teladi formira se:

mužaćima za svaku litru namuzenog mlijeka 2,60 dinara,
hranjaćima za svaku litru namuzenog mlijeka 0,20 dinara,
futurašima za svaku litru namuzenog mlijeka 0,20 dinara,
mljekarici za svaku litru isporučenog mlijeka 0,20 dinara,
teličarkj za odlučeno tele 760 dinara, a za prodato tele za klanje
460 dinara,
grupovođi za isporučeno mlijeko mljekari Beli Manastir po litri
0,20 dinara.

Grupovođa dobiva za svako odlučeno tele 350 dinara, a za prodano tele za klanje 130 dinara po 1 komadu.

Grupa u cjelini dobiva 2,50 dinara po mtc dobro spremljenog gnoja, a iznos se dijeli razmjerno prema zaradama pojedinih radnika u grupi.

ad b) Grupa u cjelini uključivši i rukovodioca proizvodnje dobiva 1,4% od dobiti grupe.

Ad c) Učešće u dobiti poduzeća za grupu radnika kod krava iznosi 0,6%.

Prema tome grupa radnika kod goveda dobiva:

ad a) za proizvodnju	2,737.680.— dinara
ad b) za učešće u dobiti grupe	223.802.— dinara
ad c) za učešće u dobiti poduzeća	120.000.— dinara
<hr/>	
ili ukupno:	3,081.482.— dinara

Pored toga grupa dobiva premije na krave rekorderke:

	preko 3.200 lit	3.500—4.000 lit	4.000—5.000 lit	iznad 5.000 lit
mužači	800 Din	1.200 Din	3.500 Din	5.000 Din
hranjači	100 Din	180 Din	300 Din	600 Din
futeraši	80 Din	150 Din	250 Din	500 Din
grupovoda	50 Din	100 Din	200 Din	350 Din

grupa radnika kod tova svinja — ima ukupno 10 radnika i treba da proizvede:

svinjskog mesa 460.196 kg žive vage
stajskog gnoja 29.856 mtc.

Platni fond grupe radnika formira se:

- a) za svaki kg prirasta 2,20 dinara,
- b) za svaki mtc stajskog gnoja 2 dinara.

Grupa u cjelini uključivši i rukovodioca proizvodnje dobiva 2% od dobiti grupe. Ova se dobit dijeli razmjerno prema ostvarenom platnom fondu na bazi proizvodnje.

Učešće u dobiti poduzeća za grupu radnika kod tovni svinja iznosi 0,33%.

Prema tome grupa radnika kod tovni svinja dobiva:

ad. a) iz dijela proizvodnje	1,072.143.— dinara
b) iz dijela dobiti grupe	98.877.— dinara
c) iz dijela dobiti poduzeća	60.000.— dinara
<hr/>	
ili ukupno:	1,231.020.— dinara

grupa radnika kod ovaca — ima 4 ovčara, a treba da proizvede:

2.077 kg vune,
362 kom. jagnjadi za odlučenje,
80 kom. jagnjadi za prodaju,
5.250 litara mlijeka,
377 kom. ovaca za prodaju,
6.700 mtc stajskog gnoja.

ad. a) Platni fond iz proizvodnje formira se:

- za svako prodano jagnje po 100 dinara,
- za svaki kg vune prodane po 120 dinara,
- za svako prevedeno jagnje u šiljezad po 130 dinara,
- za mtc gnoja 2,50 dinara,
- za mtc gnoja 2,50 dinara,
- za litru mlijeka po 5 dinara,
- za prodanu ovcu 80 dinara.

ad. b) Iz dobiti grupe ovčari dobivaju 8,65 %
 ad. c) Iz dobiti poduzeća 0,09 %.

Prema tome ovčari dobivaju:

a) iz naturalnog dijela	377.400.— dinara
b) iz dijela dobiti grupe	36.600.— dinara
c) iz dijela dobiti poduzeća	18.300.— dinara
ili ukupno:	402.300.— dinara

Mehanizam plaćanja za stručno osoblje

Navest ćemo primjer obračuna direktora jer se, na isti način formira platni fond i ostalih stručnjaka.

Platni fond direktora formira se:

- na bazi postignute proizvodnje,
- prema financijskom rezultatu poduzeća,
- od uštede u režiji.

Ad. a) nagrađivanje po proizvodnji u ratarstvu vrši se na bazi prinosa pojedinih kultura po slijedećoj skali:

ozima pšenica	prinos	18	20	22	24	26	28	30	32		
	tarifa	3,5	4	4,5	5	5,5	6	6,5	7		
ozimi ječam	prinos	20	22	24	26	28	30	32	34		
	tarifa	2,5	3	3,5	4	4,5	5	5,5	6		
ječam jari	prinos	14	16	18	20	22	24	26	28	30	
	tarifa	4	4,5	5	5,5	6	6,5	7	7,5	8	
z o b	prinos	17	19	21	23	25	27	29	31	33	
	tarifa	3,5	4	4,5	5	5,5	6	6,5	7	7,5	
kukuruz zrno	prinos	20	25	30	35	40	45	50			
	tarifa	5	5,5	6	6,5	7	7,5	8			
šećerna repa ind.	prinos	200	225	250	275	300	325	350			
	tarifa	0,8	0,1	1	1,1	1,2	1,3	1,4			
crvena djeletina	prinos	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
	tarifa	2,1	2,3	2,5	2,7	2,9	3,1	3,3	3,5	3,7	3,9
s o j a	prinos	10	12	14	16	18	20	22	24	26	
	tarifa	4	4,5	5	6	7	8	9	10	11	
uljana repica	prinos	160	170	180	190	200	210	220	230	240	
	tarifa	0,3	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8	0,9	1	1,1	
lucerna	prinos	50	55	60	65	70	75	80	85	90	
	tarifa	2,1	2,3	2,5	2,7	2,9	3,1	3,3	3,5	3,7	
livade	prinos	40	45	50	55	60	65	70	75	80	
	tarifa	3	3,5	4	4,5	5	5,5	6	6,5	7	
mješ. jara	prinos	140	150	160	170	180	190	200			
	tarifa	0,2	0,3	0,5	0,7	0,9	1	1,2			
zeleni kukuruz	prinos	250	275	300	325	350					
	tarifa	2,8	2,9	3	3,1	3,2					
pašnjaci	prinos	150	160	170	180	190	200	210	220	230	240
	tarifa	0,7	0,8	0,9	1	1,1	1,2	1,3	1,4	1,5	1,6

U stočarstvu dobiva:

za svaku litru namuzenog mlijeka 0,05 dinara,

za svako odlučeno i prodano tele 150 dinara,

za svaku junicu 55 dinara,

za kg prirasta svinja 0,13 dinara,

za svaki kg vune 1 dinar,

za svako odlučeno jagnje 10 dinara,

ad. b) Od dobiti u ratarskoj grupi dobiva 0,55%,

od dobiti u stočarskoj grupi dobiva 0,54%,

ad. c) od dobiti poduzeća 0,21%.

Prema tome direktor dobiva:

iz naturalnog dijela 252.000.— dinara

iz financijskog rezultata 168.000.— dinara

ili ukupno 320.000.— dinara na godinu.

Pored toga direktor dobiva 1% od eventualne uštede od režije, i premije na krave rekorderke koje iznose:

iznad 4.200 litara = 50.— dinara

4.500—5.000 = 100.— dinara

5.000—5.500 = 250.— dinara

5.500—6.000 = 350.— dinara

iznad 6.000 = 1.200.— dinara.

Isplata zarada direktora obračunava se prema dospjeću proizvoda, odnosno njihova zaprimanja u magazin ili prodaje. Dok se premija iz uštede režije isplaćuje po odobrenju završnog računa. U toku godine direktor može tražiti akontaciju, koju određuje R. S. poduzeća.

Platni fond knjigovodstva formira se na bazi:

postignutog financijskog rezultata poduzeća, od uštede režije, radnika u radionici od financijskog rezultata i uštede materijala, radnika kod magazina, ukoliko rade na komercijalnoj osnovi na bazi prometa robe.

Na kraju godine Radnički savjet poduzeća ima pravo nagraditi iz dijela dobiti preko plana naročito zaslužne radnike, te stručno i pomoćno osoblje.

Ovakvim sistemom organizacija rada i nagrađivanja, radnici su povezani zajedničkim interesima poduzeća i pored individualne zainteresiranosti, a odnos grupa postavljen je na sasma novoj osnovi. Ratarskoj grupi na primjer nije svejedno kakve je kvalitete stajski gnoj, koga prima od stočara, a ovime opet nije svejedno kakve je kvalitete sijeno, koga prima od ratarske grupe.

Jasno, da novi sistem organizacije rada i nagrađivanja traži izmjene u sistemu evidencije, jer ona prelazi u ruke radnika, izmjenu u računovodstvu, kao izmjene u pogledu obaveza prema komuni, republici i sevezu. Međutim, u ovom referatu radi kratkoće vremena to nije moguće zahvatiti.

Na kraju potrebno je istaći, da će sistem plaćanja po jedinici proizvoda veoma pozitivno djelovati na produktivnost rada. Za razliku od prošle godine danas ga primjenjuje veći broj poljoprivrednih dobara i zadruga, a zahvatio je cijeli teritorij naše domovine.

Jasno, da će ovogodišnja razrada tog sistema imati i neke slabe strane, ali je sigurno da će se ove godine steći dragocjena iskustva, koja će nas potstaknuti na dalja proučavanja i usavršavanja sistema nagrađivanja, što će ubrzati proces produktivnosti i omogućiti brži razvoj socijalističkih snaga u poljoprivredi.