

димо в контрактах применять повышенные штрафные санкции за несвоевременную поставку материальных ресурсов, которые бы полностью возмещали причиненный ущерб. В связи с высоким уровнем износа основных фондов большинству предприятий химической и нефтехимической промышленности следует изыскать средства для их обновления. Для чего необходимо привлекать иностранный и частный капитал предпринимателей. Но при этом создать выгодные и благоприятные условия для его приложения,

развивать акционирование, оптимально использовать кредиты банков, фонд накопления предприятий и другие источники. Время уже не терпит отлагательства. Необходимо провести совершенствование финансово-кредитной системы Республики Беларусь и установление единого курса доллара. В противном случае чрезвычайно трудно обеспечить устойчивую работу многим предприятиям данной и других отраслей промышленности.

Е.В. Ильющенко, В.В. Кожарский, БГЭУ

ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ТОРГОВЛИ И ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ

В последнее время большое внимание уделяется созданию такой системы оплаты труда, которая бы способствовала повышению производительности и увеличению получаемого дохода. В зависимости от вида и условий производства существует несколько систем оценки и оплаты труда. Особый интерес представляет формирование системы оценки и оплаты труда на предприятиях торговли и общественного питания. Тем более, что наблюдается значительное увеличение роста новых магазинов, рынков оптовой, мелко-оптовой и розничной торговли, павильонов, палаток, ресторанов, кафе и т.д.

На работников, принятых по найму на эти предприятия, в полной мере распространяется действующее трудовое законодательство. В то же время статьями 15, 17 и 18 КЗоТ Республики Беларусь предусмотрены возможности отражения особенностей условий организации и оплаты труда в трудовом договоре между работником и предприятием, не противоречащих трудовому законодательству Республики Беларусь.

В соответствии со статьей 46 КЗоТ Республики Беларусь нормальная продолжительность

рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю. Для работников большинства предприятий устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. На тех предприятиях, где по характеру производства и условиям работы введение пятидневной рабочей недели нецелесообразно, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

Однако, учитывая особенности работы предприятий торговли и общественного питания (например, работа "ночных" магазинов, работа в праздничные дни, работа без обеда и т.д.), характерным является установление работникам суммированного учета рабочего времени.

Суммированный учет рабочего времени является специальным порядком распределения и учета рабочего времени, который позволяет учитывать продолжительность отработанного времени в сутки и неделю, в тех случаях, когда она отклоняется от установленной трудовым законодательством нормы. При этом вводится и организуется строгий учет рабочего времени и времени отдыха.

УЧЕТ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Ведение суммированного учета рабочего времени в организациях торговли и общественного питания производится на основании статьи 52 КЗоТ Республики Беларусь, которой определено, что на предприятиях с непрерывным производством, а также в отдельных цехах, участках, отделениях и при выполнении некоторых видов работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени за учетный период с тем, чтобы про-

должительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов (ст. 42-45 КЗоТ Республики Беларусь).

При суммированном учете рабочего времени учетным будет являться календарный период (отрезок времени), в течение которого должна быть в среднем соблюдена установленная трудовым законодательством для данной категории работников организаций торговли и общественного питания продолжительность рабочего дня и рабочей недели.

Учетный период по решению предприятия или хозяйственной организации может изме-

ряться месяцем, кварталом, полугодием или годом и охватывать как рабочее время, так и часы работы в выходные, праздничные дни и время отдыха.

Нормальное число рабочих часов исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье, исходя из следующей продолжительности ежедневной работы (смены):

- при 40-часовой рабочей неделе - 8 часов, в праздничные дни - 7 часов;

- при продолжительности рабочей недели менее 40 часов - количество часов, получаемое в результате деления установленной продолжительности рабочей недели на пять дней.

В соответствии со статьей 80 КЗоТ Республики Беларусь при оплате труда работников на предприятиях и организациях торговли и общественного питания могут применяться тарифные ставки, оклады, а также бестарифная система, если предприятие сочтет такую систему наиболее целесообразной. При установлении бестарифной системы оплаты труда заработок работника ставится в зависимость от конечных результатов работы всего рабочего коллектива.

В торговле, как и в других отраслях народного хозяйства, применяются две формы оплаты труда - повременная и сдельная. Эти две формы оплаты труда имеют свои системы: простая повременная, повременно-премиальная, прямая сдельная и сдельно-премиальная. Сдельная оплата труда может быть индивидуальной и коллективной. При индивидуальной сдельной оплате заработок начисляют по расценкам в зависимости от объема выполненных работ индивидуально каждым работником. Такую форму применяют при оплате труда работников мелкорозничной торговой сети, пунктов по приему стеклянной посуды от населения и др. При индивидуальной сдельной оплате труда заработок подсчитывается умножением расценки за единицу выполненной работы на объем фактически выполненной работы. Предприятия общественного питания

применяют расценки за выпуск того или другого вида продукции. В этом случае сдельная оплата труда подсчитывается путем умножения установленной расценки за выпуск одного блюда на объем выпущенной продукции (блюд).

При бригадной сдельной оплате труда задания или нормы выработки устанавливают на бригаду в целом. В условиях деятельности оптовых баз, магазинов и столовых бригадой является коллектив работников склада, отдела, секции, производства, кухни, зала и других структурных подразделений предприятий. На предприятиях общественного питания устанавливают расценки за объем товарооборота по продукции собственного производства в суммовом выражении и объем реализованных условных и натуральных блюд, пересчитанных по нормам времени и расценкам. С учетом указанных показателей и установленной расценки заработную плату начисляют вначале всей бригаде, а затем распределяют между членами бригады пропорционально фактически отработанному каждым членом бригады времени и часовой тарифной ставке присвоенного ему разряда. Заработная плата между членами бригады распределяется по коэффициенту приработка. При начислении заработной платы членам бригады по коэффициенту приработка сначала рассчитывается заработная плата каждого члена бригады по тарифу путем умножения количества фактически отработанных часов в данном месяце на часовую тарифную ставку присвоенного ему разряда, затем определяется коэффициент приработка путем деления общей суммы заработка на общую сумму заработной платы по тарифу. Заработная плата каждого члена бригады исчисляется путем умножения его заработной платы по тарифу на коэффициент приработка.

Пример. Бригаде по выпуску собственной продукции в количестве 4 человек за выполненную работу начислено 22000000 руб.

Приведем таблицу расчета начисленной заработной платы бригады.

Номер п/п	Фамилия, имя, отчество	Разряд	Часовая тарифная ставка, руб.	Кол-во отработанных часов	Заработная плата по тарифу, руб. (гр.4 x гр.5)	Коэффициент приработка (х)	Сумма заработной платы по сдельной расценке, руб. (xx)
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Иванов С.С.	2	21450	172	3689400	1,25423	4627356
2.	Зайцев И.И.	3	23400	180	4212000	1,25423	5282871
3.	Петров Е.И.	4	24475	184	4503400	1,25423	5648299
4.	Кузнецов Е.С.	5	27912	184	5135800	1,25423	6441474
Итого					17540600		22000000

х) Коэффициент приработка определяется путем деления суммы заработка по сдельной расценке на общую заработную плату по тарифу ($22000000 : 17540600 = 1,25423$).

хх) Рассчитывается заработная плата каждого члена бригады путем умножения суммы заработной платы по тарифу на коэффициент приработка ($\text{гр.6} \times \text{гр.7} = \text{гр.8}$).

Вид, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат, а также соотношение в их размерах

между отдельными категориями персонала и штатное расписание предприятия торговли и общественного питания определяют самостоятельно и фиксируют их в коллективных договорах и иных локальных нормативных актах. В соответствии со статьей 80 КЗоТ Республики Беларусь оплата труда работников может производиться на основе тарифных ставок (должностных окладов). Должностные оклады устанавливаются администрацией предприятия в соответствии с должностью и квалификацией работника.

УСТАНОВЛЕНИЕ НЕНОРМИРОВАННОГО РАБОЧЕГО ДНЯ

Нередко на практике работникам торговли, учитывая особенности их труда, устанавливается с их согласия ненормированный рабочий день. Однако следует иметь в виду, что это особое условие труда, устанавливаемое для определенных категорий работников и состоящее в том, что они в отдельные дни в случае производственной необходимости должны выполнять по предложению администрации или по собственной инициативе работу во внеурочное время, которое не признается сверхурочным временем.

В качестве компенсации за особые условия труда (повышенную нагрузку и допускаемую работу во внеурочное время) работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью до 12 рабочих дней.

Здесь необходимо отметить, что у работников, пользующихся ежегодным отпуском продолжительностью 24 рабочих дня, продолжительность отпуска не изменяется. Иными словами, по мнению Минтруда Республики Беларусь, такой дополнительный отпуск предоставляется лишь тем работникам, у которых продолжительность отпуска составляет менее 24 рабочих дней.

Однако в коллективном договоре (положении об оплате труда или ином локальном нормативном акте) может быть предусмотрена соответствующая доплата, размер которой на основании

статьи 80 КЗоТ Республики Беларусь предприятием определяется самостоятельно и ограничивается только собственными средствами предприятия.

Допускаемая переработка сверх установленного рабочего времени не превращает ненормированный рабочий день в удлиненный. Администрация предприятий вправе привлекать работников с ненормированным рабочим днем к работе во внеурочное время лишь в исключительных случаях и не вправе заранее обязывать их постоянно работать по особому распорядку сверх рабочего дня (смены).

На работников с ненормированным рабочим днем распространяются правила, определяющие время начала и окончания работы, перерывов для отдыха и приема пищи, порядок учета рабочего времени. Эти лица на общих основаниях освобождаются от работы в дни еженедельного отдыха и праздничные дни.

Предприятия торговли могут также применять достаточно обоснованную и широко применяемую на практике систему оплаты труда работников учреждений, финансируемых из бюджета.

Основой такой системы оплаты труда служит Единая тарифная сетка, охватывающая по разрядам всех работников, как рабочих, так и руководителей, специалистов и служащих.

ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работникам предприятий торговли и общественного питания в установленном порядке предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

Перерыв для отдыха и питания должен предоставляться, как правило, через четыре часа после начала работы. Время начала и окончания перерыва определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

При пятидневной рабочей неделе работникам предприятий и организаций торговли и общественного питания предоставляются два выходных дня в неделю. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе, если он не определен законодательством, устанавливается графиком работы предприятия. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. При шестидневной рабочей неделе предоставляется один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье.

На предприятиях торговли и общественного питания, приостановка работы в которых невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания населения, а также в предприятиях, работающих круглосуточно, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графикам сменности, утверждаемым администрацией по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом предприятия торговли и общественного питания (если он есть в предприятии).

На основании статьи 88 КЗоТ Республики Беларусь работа в праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- 1) сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- 2) работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, - в размере не менее двойной часовой или дневной ставки;
- 3) работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, - если работа производилась сверх месячной нормы.

В соответствии с действующим в настоящее время разъяснением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 8 августа 1966 г. № 13/П-21 "О компенсации за работу в праздничные дни" оплата в указанном размере производится всем работникам за часы, фактически проработанные в праздничный день. Когда на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или по соглашению сторон в денежной форме, но не менее чем в двойном размере. Оплата за работу в выходной день исчисляется по правилам оплаты работы в праздничные дни (ст. 88 КЗоТ Республики Беларусь).

Право на отпуск имеют как штатные, так и внештатные работники, работающие на предприятиях торговли и общественного питания. Со-

вместители, работающие на предприятиях торговли и общественного питания, имеют право на отпуск по совмещаемой работе одновременно с отпуском, предоставляемом по основной работе.

Выплата заработной платы за все время отпуска производится накануне ухода в отпуск, но не позднее чем за один день до ухода в отпуск (ст. 96 КЗоТ Республики Беларусь).

Расчет отпускных сумм производится в соответствии с Правилами исчисления среднего заработка, утвержденных постановлением Госкомтруда Республики Беларусь от 15.04.93 г. № 25 (с изменениями и дополнениями от 29.12.93 г. № 97, от 29.04.94 г. № 50, от 01.06.94 г. № 62, от 08.07.94 г. № 79, от 22.10.97 г. № 101).

В заключение необходимо отметить, что в соответствии со статьей 154 КЗоТ Республики Беларусь работники предприятий торговли и общественного питания проходят обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры и в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

В действующем в настоящее время постановлении СНК СССР от 1 октября 1936 г. № 1769 "Об обязательном медицинском осмотре лиц, занятых в пищевом деле, в предприятиях по санитарно-гигиеническому обслуживанию населения и на сооружениях по водоснабжению" в части, не противоречащей законодательству Республики Беларусь, указано, что медицинские осмотры производятся учреждениями здравоохранения в установленном порядке за счет работодателя.

Категории предприятий, рабочие и служащие которых подлежат обязательному медицинскому осмотру, а также сроки (периодичность) осмотров устанавливаются Минздравом Республики Беларусь. Лица не прошедшие в установленном порядке указанные медицинские осмотры, не должны допускаться к выполнению работы.

С работником, уклоняющимся от прохождения обязательного медицинского осмотра в установленные сроки, работодатель вправе расторгнуть трудовой договор на основании пункта 3 статьи 33 КЗоТ Республики Беларусь - систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания.