

работников с установлением соответствующих размеров ставок заработной платы в этой группе (табл. 6).

Табл. 6.

Наименование должностей	Месячные должностные оклады по группам баз						
	I	II	III	IV	V	VI	VII
Управляющий	200-210	190-200	180-190	170-180	160-170	150-160	140-150
Гл. товаровед	180-190	170-180	160-170	150-160	140-150	—	—
Гл. (ст. на правах главного) бухгалтер	170-190	160-180	150-170	140-160	130-150	120-140	100-120
Начальник отдела	170-180	160-170	150-160	140-150	—	—	—

Таким образом, действующие в настоящее время размеры должностных окладов руководящих работников по группам фактически не изменяются. Оклады для руководящих работников вновь образованной первой группы предлагается установить в тех же диапазонах, что и при действующей системе.

Метод балльной оценки показателей для отнесения оптовых предприятий к группам по оплате труда может быть применен в целях совершенствования оплаты труда руководящих работников торговли, намечаемого в 9-й пятилетке, наряду с повышением до 70 рублей в месяц минимальной заработной платы и увеличением тарифных ставок и должностных окладов среднеоплачиваемой категории работников.

В. К. Бурмистров

О КОЛЛЕКТИВНОЙ СДЕЛЬНОЙ ОПЛАТЕ ТРУДА В МАГАЗИНАХ

Оплата труда торговых работников строится на основе требований экономического закона распределения по труду, в соответствии с которым доля каждого в общественном продукте определяется количеством и качеством его труда.

В условиях новой системы экономического стимулирования в торговле все большую роль играет усиление материальной заинтересованности работников в результатах своего труда на основе широкого использования различных методов материального стимулирования за определенные показатели работы и применение различных форм и систем оплаты труда работников магазинов. Для этого в торговых предприятиях организованы фонды экономического стимулирования (материального поощ-

рения, социально-культурных мероприятий и жилищного строительства, развития торговли).

Ежегодный рост товарооборота и прибыли позволяет увеличивать и размеры указанных фондов стимулирования. Таким образом, помимо заработной платы, важнейшим источником материального поощрения работников торговых предприятий становится прибыль.

Расширив границы самостоятельности в области планирования ряда показателей и определения направлений в расходовании средств фондов стимулирования, новая система предоставила торговым предприятиям большие права в решении (с участием комитетов профсоюзов) целого ряда вопросов по оплате труда, по применению различных систем оплаты труда, способствующих повышению его эффективности.

Практика показывает, что повысить эффективность работы продовольственных магазинов самообслуживания в условиях экономической реформы можно путем широкого использования и правильного применения определенных видов сдельной, особенно коллективной (бригадной) сдельной системы оплаты труда. Известно, что при сдельной системе оплаты труда обеспечивается наилучшее сочетание личных интересов с интересами коллектива, с интересами всего общества.

До 1958 г. в магазинах широко практиковалась сдельная индивидуальная система оплаты труда. Многолетняя практика ее применения показала, что из-за неравномерного поступления товаров заработной платы по независящим от работника причинам, резко колебались. Применение индивидуальной сдельной оплаты в обычных магазинах затрудняло перестановку продавцов с одного места на другое, а это приводило к тому, что у одних продавцов скапливались очереди, другие стояли без дела. Все это снижало культуру обслуживания. Кроме того, укрупнение магазинов, широкое распространение коллективных (бригадных) форм организации труда, а также переход магазинов на торговлю методом самообслуживания не только усложнили, но во многих случаях сделали невозможным организовать учет индивидуальной выработки. В результате формы оплаты труда вступили в противоречие с формами его организации. Поэтому индивидуальная сдельная оплата труда в магазинах не только не получила дальнейшего развития, но и прекратила свое существование. Вместе с тем в условиях розничной торговли продовольственными товарами методом самообслуживания определен эффект достигается от применения коллективной сдельной системы оплаты труда.

В отличие от индивидуальной, при коллективной сдельной оплате расценка устанавливается за 100 руб. товарооборота путем деления суммы месячных окладов плановой численности всех членов бригады на среднемесячный товарооборот за соответствующий период, установленный бригаде. Заработок опре-

деляется для коллектива (бригады) в целом и распределяется между работниками пропорционально их заработку по окладам за фактически отработанное в отчетном месяце время.

Коллективная сдельная расценка определяется, как правило, на квартал или сезон, а в магазинах с равномерными квартальными планами — на год за 100 рублей товарооборота путем деления суммы месячных окладов плановой численности всех членов бригады на среднемесячный оборот по формуле:

$$P = \frac{S_o}{C_p \cdot O} \cdot 100,$$

где P — расценка за 100 рублей товарооборота;

S_o — сумма месячных окладов всех работников;

$C_p \cdot O$ — среднемесячный план товарооборота по плану на год, квартал или сезон).

Коллективный заработок определяется по формуле:

$$Z_k = \frac{T_{\phi} \cdot P}{100},$$

где Z_k — заработок коллективный;

T_{ϕ} — товарооборот фактический;

P — расценка за сто рублей выполненного товарооборота.

Для распределения коллективного заработка между отдельными работниками определяется коэффициент приработка, определяемый как отношение всего коллективного заработка по расценке к сумме заработка работников бригады по окладам за фактически отработанные дни. Он определяется по формуле:

$$K_o = \frac{Z_k}{Z_{ko}}$$

где K_o — коэффициент приработка;

Z_k — месячный заработок бригады (коллектива) по расценке;

Z_{ko} — месячный заработок коллектива по окладам за отработанные в месяце дни.

Месячный заработок каждого работника определяется умножением его индивидуального заработка по окладу (за отработанные в данном месяце дни) на коэффициент приработка, т. е.:

$$Z = Z_{io} \cdot K_o,$$

где Z — сдельный заработок;

Z_{io} — заработок индивидуальный по окладам за фактически отработанное время;

K_o — коэффициент приработка.

Например, план товарооборота магазина на год — 3600 тыс.

руб.; среднемесячный план товарооборота по годовому плану — 300 тыс. руб.; сумма месячных окладов всех работников, переводимых на коллективную сдельщину, — 1112 руб.; расценка — 0,3706 руб. ($\frac{1112 \text{ руб.}}{300} \cdot 100$); фактический товароборот магазина за отчетный месяц — 309 тыс. руб.; заработок коллектива по окладам за проработанные в месяце дни — 814 руб. 47 коп.

Коллективный заработок составит

$$\frac{309 \text{ руб.} \cdot 0,3706 \text{ руб.}}{100} = 1145 \text{ руб.}$$

Коэффициент приработка будет 1,4059 (1145:814 руб. 47 коп.).

В этом случае заработок, например, ст. контролера-кассира с окладом 70 руб., проработавшего в месяц полное количество рабочих дней, составит 98 руб. 41 коп. (70 руб. \times 1,4059). Заработок ст. продавца, имеющего такой же оклад, но проработавшего только 16 рабочих дней из 22 по плану, составит 71 руб. 54 коп. (50 руб. 91 коп. — заработок по окладу за 16 рабочих дней \times 1,4059).

В местных торгах Белорусской республики на коллективную систему оплаты труда переведено более 200 продовольственных и других магазинов самообслуживания.

В состав бригады для коллективной расценки включаются продавцы, кассиры, контролеры-кассиры, фасовщики, рабочие, уборщицы, заведующие секциями и их заместители. Для остальных работников магазинов (директоров, их заместителей, бухгалтеров, экономистов, товароведов и т. п.) или сохранены прежние условия или введена индивидуальная сдельная система оплаты труда, с установлением для каждого из них индивидуальной сдельной расценки за 100 руб. фактического товарооборота.

Применение коллективной сдельной системы оплаты труда положительно сказалось на экономических показателях деятельности магазинов самообслуживания, росте заработной платы работников, улучшении обслуживания покупателей. Это можно видеть на примере показателей хозяйственной деятельности продовольственного магазина самообслуживания № 14 Октябрьского райпищесторга Минска за 1973 г. (табл. 1), переведенного на эту систему оплаты в I квартале 1973 г.

Из табл. 1 видно, что магазин при выполнении плана товарооборота на 100% достиг экономии издержек обращения на 0,201% к обороту, или на 10,2 тыс. руб., в том числе по заработной плате соответственно на 0,001% и 0,8 тыс. руб. План прибыли магазином перевыполнен на 10,6 тыс. руб., или на 13,91%, уровень рентабельности возрос с 1,86 по плану до 2,14 фактически, или на 0,28% к обороту. Особенно показательно, что при

Табл. 1.

Показатели	План	Фактически	Отклонения (+, -)	Выполнение плана, %
Товарооборот, тыс. руб.	4058	4058,8	+0,8	100
Издержки обращения:				
сумма, тыс. руб.	187,5	177,3	-10,2	96,05
% к обороту, %	4,574	4,373	-0,201	
В том числе заработная плата:				
сумма, тыс. руб.	74,0	73,2	-0,8	98,9
% к зарплате, %	1,804	1,803	-0,001	
Прибыль:				
сумма, тыс. руб.	76,2	86,8	+10,6	113,91
% к обороту, %	1,86	2,14	+0,28	
Товарооборот на одного работника, тыс. руб.	53,4	61,5	+8,1	115,1

стопроцентном выполнении плана товарооборота на одного работника возрос с 53,4 тыс. руб. по плану до 61,5 тыс. руб. фактически, или на 15,1%. Прирост составил 8,1 тыс. руб. В магазине улучшились экономические показатели по сравнению с предыдущим годом. Это наглядно видно из сопоставимых показателей работы магазина № 14 Октябрьского торгога за 1972 и 1973 гг. (табл. 2).

Табл. 2.

Показатели	1972 г.	1973 г.	Отклонение (+, -)	1973 г. к 1972 г., %
Товарооборот, тыс. руб.	3340,7	4058,8	+1718,1	121,5
Выполнение плана товарооборота, %	100,5	100,0		
Издержки обращения:				
сумма, тыс. руб.	170,1	177,3	+7,2	104,2
% к обороту, %	5,09	4,373	-0,717	
В том числе заработная плата:				
сумма, тыс. руб.	72,1	73,2	+1,1	101,5
% к обороту, %	2,16	1,803	-0,357	
Прибыль:				
сумма, тыс. руб.	54,6	86,8	+32,2	159,0
% к обороту, %	1,64	2,14	+0,5	

Из табл. 2 видно, что в 1973 г. по сравнению с 1972 г. товарооборот магазина возрос на 21,5%, прибыль — на 59%, или на 32,2 тыс. руб. Рост товарооборота привел к снижению уровня издержек обращения на 0,717%, в том числе расходов по заработной плате — на 0,357%. Это снижение характеризуется вы-

сокими темпами, которые составили: по издержкам обращения в целом.— 14,1% ($\frac{0,717 \cdot 100}{5,09}$), а по расходам по заработной плате— 16,6% ($\frac{0,357 \cdot 100}{2,16}$).

Снижение уровня расходов по заработной плате сопровождалось одновременным ростом средней заработной платы и товарооборота в расчете на одного работника, что видно из соотношения темпов роста средней заработной платы и товарооборота на одного работника магазина № 14 и других магазинов по Октябрьскому райпищеторгу Минска за 1972 — 1973 гг. (табл. 3).

Табл. 3.

Показатели	1973 г. к 1972 г., %		
	по магазину № 14	по другим магазинам самообслуживания	в целом по торгу
Средний оборот на одного работника	122,5	107,8	110,0
Средняя заработная плата на одного работника магазина	108,5	103,9	101,6

Из табл. 3 видно, что средняя заработная плата одного работника магазина № 14 в 1973 г. выросла против 1972 г. на 8,5%, а средний оборот на одного работника — на 22,5%, или с опережением на 14,0% темпов роста средней заработной платы. При этом успешно выполняется неотъемлемое требование расширенного воспроизводства об опережающем росте производительности труда по сравнению с его оплатой. Этот показатель значительно выше аналогичных данных в других магазинах самообслуживания данного торгового района и в целом по торговле.

Из данных табл. 4 видно, что изменение заработка при новой системе оплаты по сравнению со старой происходит за счет роста заработка по расценкам. Порядок выплаты премий на это изменение не влияет, так как премии по-прежнему начисляются за выполнение плана в установленных процентах от заработка по окладу, а не от сдельного. Анализ показывает, что рост средней заработной платы в новых условиях обусловлен не только перевыполнением плана товарооборота, но и повышением эффективности труда работников, недокомплектом фактической численности против плановой и т. п.

Так, за 9 месяцев 1973 г. среднемесячный приработок всех работников-сдельщиков указанного выше магазина составил 537,0 руб., в том числе за счет недокомплекта численности работников — на 218,0 руб.; невыходов на работу по разным причинам — на 168,0 руб.; отпусков без содержания — на 118 руб.; перевыполнения плана товарооборота — на 33,0 руб.

Табл. 4.

Категории работников	Заработок по условиям оплаты, руб.								премии, руб.
	старым			новым			отклонение (+, -)		
	по окладам	премии	всего	по сдельным расценкам	премии	всего	заработок по расценке против заработка по окладу		
							руб. (гр. 6 - гр. 3)	% (гр. 9, к гр. 3)	
Кассиры-контролеры	70	12-86	82-86	85-96	12-86	98-82	15-96	22,8	—
Ст. продавцы	70	10-53	50-83	85-90	10-53	96-42	15-90	22,7	—
Продавцы	64	10-30	74-30	80-85	10-30	91-15	16-85	26,3	—
Мл. продавцы	62	9-24	71-24	78-80	9-24	88-40	16-80	27,1	—
Зав. секциями	110	31-39	141-39	135-37	31-39	166-76	25-37	23,1	—

Примечание. Разный уровень отклонения объясняется неравномерностью выполнения плана товарооборота по месяцам и смещением графика работы указанных категорий работников.

Магазин № 58 Слуцкого пищепромторга выполнил товарооборот за февраль 1973 г. на 100%. Однако прирост зарплаты работников-сдельщиков за этот месяц составил 247,08 коп. (в среднем по 5 руб. 61 коп. на одного работника бригады, или прирост в размере 8,1% к окладу) и образовался он за счет недокомплектованности 2-х штатных должностей и невыхода по разным причинам 6-ти работников на работу, что по своей сути равноценно недокомплекту численности.

Опыт показывает, что коллективная сдельная оплата труда в магазинах способствует закреплению за предприятиями кадров, стимулирует повышение интенсивности труда работающих и уменьшение на этой основе численности работающих при обеспечении высокой культуры обслуживания покупателей. В этом смысле введение в продовольственных магазинах самообслуживания коллективной сдельной оплаты труда является оправданным, так как сокращение численности работников есть одна из мер повышения экономической эффективности таких магазинов, причем это ни в какой мере не снижает культуру торговли, так как в магазинах самообслуживания отбор товаров производится самими покупателями. В магазинах же обычной торговли индивидуальная сдельная оплата, как известно, не способствует повышению культуры обслуживания: в борьбе за выполнение своего задания за счет оборота, приходящегося на

высвобожденных работников, продавцы заинтересованы в увеличении нагрузки, что ведет к образованию очередей и, следовательно, к снижению культуры обслуживания. Поэтому в магазинах с традиционными методами торговли введение сдельной оплаты, в том числе коллективной, нецелесообразно.

Говоря о коллективной форме оплаты, нельзя отрицать и ее теневых сторон. Естественно, как всякое новое дело, коллективная сдельная оплата труда в магазинах требует своего дальнейшего совершенствования. В частности, нам представляется, что при определении расценок не должна приниматься в расчет сумма окладов для оплаты за дни отпусков, приходящихся на период утверждения коллективных расценок. В противном случае расценки (при существующем порядке их определения) на эту сумму завышаются и создается неоправданный прирабочок. Расценки должны определяться на основании суммы месячных окладов бригады и среднемесячного плана товарооборота по годовому (квартальному) плану. Отклонение плана товарооборота конкретного месяца от среднемесячного, принятого в расчет для определения расценки, вызывает необоснованное понижение или повышение заработной платы. Более того, работа с заниженной численностью приводит к повышению заработка даже при невыполнении плана товарооборота.

Переводу на коллективную сдельную систему оплаты труда должны предшествовать разработка и строгое соблюдение мер по обеспечению правильного определения плановой численности и укомплектования штата работников. Уместно сказать, что планирование и комплектование штата является делом администрации, которая на коллективную сдельную оплату не переводится и поэтому не заинтересована в сокращении численности работников, тем более в ущерб выполнению плана товарооборота и всей деятельности предприятия.

В магазинах, переведенных на коллективную сдельную оплату труда, должен быть установлен строгий контроль за правильностью ее применения и расходованием фонда заработной платы, чтобы она стала экономическим рычагом повышения показателей и сокращения излишествующей численности работников.

В. В. Лагойко

НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ АППАРАТА УПРАВЛЕНИЯ В ОПТОВОЙ ТОРГОВЛЕ

В оптовой торговле непродовольственными товарами системы Министерства торговли БССР работает более 3,6 тыс. человек. Из них различными видами управленческого труда занято 2,8 тыс., в том числе 1,2 тыс. специалистов: экономистов, това-