

ды, ее совершенствование применительно к спросу являются определяющим фактором в обеспечении широкого выбора посуды в торговой сети. Потребность в посуде, объем ее реализации определяется художественными достоинствами, разнообразием форм и разделок, поэтому очень важна степень обновления ассортимента, обогащение его изделиями улучшенного качества на предприятиях. Этому вопросу придается особое внимание: ежеквартально проводятся заседания художественных советов, где рассматриваются образцы новых изделий, предложенных художниками и мастерами предприятий; внедрение их в массовое производство производится только после утверждения художественным советом. Кроме того, один раз в три года художественный совет просматривает весь ассортимент, выпускаемый на данном предприятии.

Освоение новых форм изделий, их разделок — сложный и длительный процесс, зависящий от многих факторов. Поэтому количество новых видов, их общий выпуск (тираж) по годам на заводах\* сортового стекла республики сильно отклоняется от средней величины, а темпы их роста не имеют определенной закономерности.

**В. В. Лагойко**

### **СОВЕРШЕНСТВОВАТЬ ОПЛАТУ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОПТОВЫХ ТОРГОВЫХ ПРЕДПРИЯТИИ**

Порядок и показатели отнесения предприятий и организаций оптовой торговли к группам по оплате труда руководящих работников и специалистов установлены приказом бывшего Государственного комитета Совета Министров СССР по торговле. К работникам, месячные оклады которых устанавливаются в зависимости от группы предприятия по оплате труда, относятся управляющие баз, их заместители, главные товароведы, главные (старшие на правах главных) бухгалтеры и их заместители, начальники отделов и их заместители. Удельный вес этих работников в общей численности работающих в оптовой торговле непродовольственными товарами системы Министерства торговли БССР по штатным расписаниям 1972 г. составил 9,3, а в аппарате управления — 38%.

Действующими условиями оплаты труда должностные оклады руководителям и специалистам устанавливаются один раз в год по группам в зависимости от годового планового объема валового товарооборота для оптовых контор по восьми, а для оптовых баз по шести группам. При изменении объема товаро-

оборота конторы или базы изменяется группа по оплате труда и, соответственно, размеры должностных окладов.

Распределение оптовых торговых предприятий и организаций на группы позволяет в зависимости от объема годового плана товарооборота, а также от специализации по продаже определенного ассортимента товаров дифференцированно устанавливать должностные оклады.

Исходя из достигнутого объема валового товарооборота, областные оптовые базы распределились по группам таким образом, что 54% из них относятся к первой группе и 30% ко второй.

Действующая в настоящее время шкала оптового товарооборота для отнесения к группам по оплате труда оптовых предприятий и организаций, установленная в 1964 г., в значительной степени устарела, о чем говорят данные приведенной табл. 1.

**Табл. 1. Сопоставление размеров товарооборота для отнесения к первой группе по оплате труда и фактически достигнутого оборота конторами и базами по торговле непродовольственными товарами системы Минторга БССР в 1972 г., млн. руб.**

Оптовые организации и предприятия по торговле	Республиканские конторы		Областные оптовые базы		
	объем товарооборота для отнесения к первой группе, свыше	фактический валовой товарооборот 1972 г.	объем товарооборота для отнесения к первой группе, свыше	максимальный (Минские базы)	минимальный (Гродненские базы)
Текстилем	400	1328	150	489	116
Одеждой	400	2160	100	512	183
Обувью	400	689	75	219	129
Хозтоварами	400	608	75	274	57
Галантерей	150	438	75	213	25
Культтоварами	400	448	75	305	22

Как видно из табл. 1, фактически достигнутый оптовыми конторами в 1972 г. объем валового товарооборота превышает установленные для первой группы показатели: по Белторгодежде более чем в 5 раз, по Белтекстильторгу — более чем в 3

раза и т. д. Аналогичное положение и по наиболее крупным областным оптовым базам, к которым можно отнести базы, осуществляющие торговлю непродовольственными товарами по городу Минску и Минской области.

Усиление стимулирующей роли тарифной системы в решении хозяйственных задач, стоящих перед оптовой торговлей, во многом зависит от правильной дифференциации заработной платы с учетом объемов и трудоемкости товарооборота. Например, в системе Белторгодежды все семь областных баз относятся к первой группе по оплате труда, причем объемы валового товарооборота каждой из них в 2 — 5 раз превышают установленные для этой группы показатели. При этом для всех семи баз оклады руководящему персоналу установлены одинаковые — по максимальным ставкам первой группы.

Не решена и проблема сопоставимости объемов товарооборота областных оптовых баз по торговле различным ассортиментом, с учетом трудоемкости их реализации. Если за прошедший с 1964 г. период областные базы Белторгодежды уже завершили переход в 1-ю группу, базы Белтекстильторга и Белобувьторга полностью перейдут в нее через 1 — 2 года, то базы Белгалантерей и Белкультторга при настоящих среднегодовых темпах прироста валового товарооборота смогут подняться на одну-две группы выше лишь через пять лет, а большинство из них — через 10, т. е. к 1983 г.

В результате возникает необходимость дифференциации показателя товарооборота по группам специализированных оптовых контор и баз. В настоящее время для контор, осуществляющих оптовую торговлю текстилем, одеждой, обувью, культ- и хозтоварами, установлены одинаковые размеры оптового товарооборота для отнесения к группам по оплате труда. Аналогичное положение и по областным оптовым базам, осуществляющим торговлю обувью, галантереей, культ-и хозтоварами.

По нашему мнению, необходима дифференциация размеров валового товарооборота для отнесения к группам по оплате труда отдельно для каждой из специализированных оптовых контор и баз. Такая дифференциация позволит более точно учитывать трудоемкость товарооборота при отнесении их к группам по оплате труда и обеспечит равномерный переход в высшие по оплате группы оптовых контор и баз, осуществляющих торговлю различным ассортиментом товаров.

По мере дальнейшего развития оптовой торговли, роста товарооборота, увеличения численности работников, возрастания масштабов деятельности оптовых организаций и предприятий требуется дальнейшее совершенствование системы показателей отнесения их к группам по оплате труда. Правильная разработка и применение таких показателей имеет большое значение,

ибо их система в значительной степени определяет эффективность должностных окладов.

На основании ознакомления и изучения опыта европейских социалистических стран по вопросам оплаты труда работников торговли, нами предлагается использовать балльный метод оценки показателей для отнесения предприятий и организаций к группам по оплате труда. Основным принципом этого метода является оценка определенных показателей хозяйственной деятельности оптовых контор и баз в баллах. Как показал анализ, в качестве таких показателей целесообразно использовать валовой товарооборот, товарооборот с участием баз в расчетах, плановую численность работников по штатным расписаниям и трудоемкость товарооборота.

Применение совокупности указанных показателей даст возможность полнее учитывать и лучше оценивать результаты труда руководящих работников и специалистов оптовой торговли. В этом случае обеспечивается зависимость должностных окладов (а следовательно, и затрат труда) от объема общего оптового товарооборота, сложности (чем больше объем товарооборота с участием баз в расчетах, тем сложнее труд), трудоемкости работы и ответственности (чем больше численность коллектива, тем выше ответственность руководства).

На основании статистических группировок нами разработана следующая система балльной оценки показателей для отнесения оптовых предприятий к группам по оплате труда.

1) Валовой оптовый товарооборот по плану, млн. руб. (табл. 1).

Табл. 1.

Товарооборот	Число баллов	Товарооборот	Число баллов
до 15	0	131—200	5
16—25	1	201—300	6
26—50	2	301—400	7
51—80	3	401—500	8
81—130	4	501—600	9
		свыше 600	10

<sup>1</sup> *Владова Н. В.* Организация заработной платы в торговле европейских социалистических стран. М., 1967, с. 19.

2) Товарооборот с участием баз в расчетах по плану, млн. руб. (табл. 2).

Табл. 2.

Товарооборот	Число баллов	Товарооборот	Число баллов
до 10	0	126—195	5
11—20	1	196—295	6
21—45	2	296—395	7
46—75	3	396—495	8
76—125	4	496—595	9
		св. 596	10

3) Численность работников по штатному расписанию (табл. 3).

Табл. 3.

Численность	Число баллов	Численность	Число баллов
до 20	0	61—80	5
21—30	1	81—100	6
31—40	2	101—150	7
41—50	3	151—200	8
51—60	4	201—300	9
		св. 300	10

4) Трудоемкость складской переработки грузов по товарам (табл. 4).

Табл. 4.

Товары	Число баллов	Товары	Число баллов
Ткани	1	Галантерея	4
Одежда	2	Культтовары	5
Обувь	3	Хозтовары	6

Коэффициент трудоемкости складской переработки грузов в виде затрат труда (чел.-ч.) на переработку 1 млн. руб. товарооборота составил, по нашим расчетам, в 1972 г. по Минским базам системы Министерства торговли БССР по текстильным товарам — 1, по одежде—1,10, по обуви — 1,35, по галантерее — 2, по культтоварам — 2,32 и по хозтоварам — 3,20.

Оценка показателя трудоемкости складской переработки товаров в баллах произведена по степени возрастания коэффициента трудоемкости от 1 до 6.

Группа оптовой базы по оплате труда руководящих работников определяется по общей сумме баллов четырех показателей по следующей шкале (табл. 5):

Табл. 5.

Группа по оплате труда	Общая сумма баллов	Группа по оплате труда	Общая сумма баллов
I	33 и выше	V	от 6 до 8
II	от 23 до 32	VI	от 3 до 5
III	от 15 до 22	VII	от 0 до 2
IV	от 9 до 14		

Оптовые базы, у которых общая сумма баллов до 2, относятся к VII группе по оплате. В последующих группах предельная сумма баллов увеличивается в 2, 3, 5, 7, 11 раз.

Таким образом, ранее принятое количество групп оптовых баз по оплате труда увеличивается на одну.

Предлагаемая система статична, так как в оценку баллами заложены показатели, достигнутые оптовыми базами в настоящее время. Но в то же время она и динамична, ибо с увеличением установленных показателей количество групп может быть увеличено. При этом размеры должностных окладов также должны возрасти с условием учета сложившегося в настоящее время диапазона между ставками и темпами прироста складов по группам.

Метод балльной оценки показателей для отнесения к группам по оплате труда обеспечивает преемственность существующего положения. Как показал анализ, у 28% оптовых баз сохраняется установленная группа по оплате труда, у 10 она повышается и у 62% снижается. Причем повышение группы по оплате труда происходит только у оптовых баз по торговле непродовольственными товарами: хозяйственными, культурно-бытовыми и галантерейными. В этом проявляется главное преимущество балльной оценки показателей: появляется возможность более полного учета трудоемкости переработки товаров различного ассортимента.

По расчетам в общей сумме баллов средние показатели характеризуются следующими данными: валовой товарооборот — 32 — 35%, товарооборот с участием в расчетах — 18 — 20%, численность — 33—36% и трудоемкость — 17 — 18%.

Наряду с изменением системы отнесения оптовых предприятий к группам по оплате труда необходимы изменения и в схеме должностных окладов руководящих работников. Для этого предлагается продолжить на одну группу, действующую в настоящее время, схему должностных окладов этой категории

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-