

из этого, база и холодильники там, где это целесообразно, должны смелее использовать иногородние транзитные отгрузки с участием баз и холодильников в расчетах.

Что касается одногороднего транзита с участием в расчетах баз и холодильников, то здесь целесообразно дифференцировать оптово-сбытовые скидки. В настоящее время при одногороднем и иногороднем транзитном обороте с участием в расчетах по продовольственным товарам номенклатуры системы мясорыбторга установлен одинаковый размер оптово-сбытовых скидок. При такой системе скидок предприятия Белмясорыбторга имеют более высокую рентабельность, поскольку издержки при одногороднем транзите значительно ниже, чем при иногороднем или складском обороте.

На наш взгляд, необходимо по всем продовольственным товарам при одногороднем транзите с участием в расчетах установить одну скидку в размере 0,1% к обороту. Одновременно необходимо шире осуществлять переход на прямые связи непосредственно промышленных предприятий с розничными организациями и предприятиями. Так, переход на прямые связи Минского маргаринового завода по поставке маргариновой продукции и Минского мясокомбината по поставке мясопродуктов показал, что ответственность промышленных предприятий за ассортимент и качество поставляемых товаров повышается, сокращается документооборот и ускоряются расчеты.

З. В. Кудрявец

ЭКОНОМИЧЕСКОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ ТОРГСБЛИ

Немаловажная роль в деле дальнейшего повышения эффективности советской торговли принадлежит вопросу правильной и эффективной организации оплаты по труду.

Принципы материальной заинтересованности, оплаты по труду были сформулированы еще В. И. Лениным. Он подчеркивал, что «личная заинтересованность поднимает производство».¹ Этот же принцип был положен в основу материальной заинтересованности работников во все годы социалистического строительства.

В условиях современного крупного производства эффективность работы предприятий зависит не только от личного вклада каждого работника, но в огромной мере и от слаженной работы всего производственного коллектива. Эта особенность современного этапа развития экономики заставляет по-новому решать вопросы материальной заинтересованности в развитии произ-

¹ Ленин В. И. Поли. собр. соч., т. 44, стр. 152.

водства. «Продукция социалистического предприятия, — говорил Л. И. Брежнев на XXIII съезде КПСС, — создается в результате совместных усилий всего коллектива. Поэтому вполне закономерно наряду с материальным поощрением каждого работающего в соответствии с его личным трудом обеспечить материальную заинтересованность всего коллектива в конечных результатах деятельности предприятия. Это даст возможность полнее сочетать личные и общественные интересы».

Выработанные партией меры по совершенствованию материального стимулирования нашли свое отражение в хозяйственной реформе.

Хозяйственная реформа, полностью используя и усиливая материальную заинтересованность в повышении личного вклада каждого работающего и заинтересованность трудящихся в развитии всего народного хозяйства, дополняет их новой формой стимулирования — поощрением за результаты деятельности всего производственного коллектива. Этой формой материальной заинтересованности является система специальных поощрительных фондов. Поощрительные фонды образуются по результатам деятельности предприятий и организаций, и право на премирование за счет средств этого фонда имеет каждый член коллектива, активно участвовавший в работе предприятия (организации).

С 1 января 1972 г. в БССР на новый порядок экономического стимулирования были переведены все торговые предприятия управлений торговли Гомельского, Гродненского, Могилевского и Минского облисполкомов, Управление торговли г. Минска и потребительские общества 43 районов республики.

Перевод остальных торговых предприятий и организаций Белоруссии на новый порядок экономического стимулирования намечен на 1973 г.

Исходя из этого, совершенствование порядка образования и использования фонда материального поощрения в торговле продолжает оставаться актуальным.

В настоящее время для премирования работников государственной и кооперативной торговли разработаны типовые положения по переводу предприятий и организаций на новые условия хозяйствования. Согласно этим положениям предприятия государственной и кооперативной торговли, переведенные на новую систему экономического стимулирования, образуют фонд материального поощрения за счет отчислений от товарооборота и прибыли. Нормативы отчислений в фонд установлены в процентах к этим показателям.

В кооперативной торговле средние размеры отчислений для каждой республики утверждаются правлением Центросоюза с учетом конкретных условий. Так, для Эстонского потребсоюза утверждены следующие размеры отчислений: от розничного товарооборота — 0,45%, от прибыли — 8%; для Белорусского соответственно — 0,4 и 6% и т. д. Размер отчислений в фонд

материального поощрения потребительских обществ определяется правлением райпотребсоюза с учетом среднего размера вознаграждения на одного работника кооперативной торговли по району.

В государственной торговле нормативы образования фондов поощрения утверждаются для торгов, трестов, контор и других торговых организаций союзного подчинения Министерством торговли по согласованию с Межведомственной комиссией при Госплане СССР. Для входящих в них торговых организаций нормативы отчислений в фонды поощрения утверждаются этими торговыми объединениями по согласованию с соответствующими комитетами профсоюза в пределах средств фонда, исчисленного по нормативам, установленным в целом по торговому объединению.

Несмотря на аналогичные показатели, взятые в основу начисления фонда материального поощрения государственной и кооперативной торговли, типовые положения о премировании работников обеих торговых систем имеют существенные различия.

Так, в кооперативной торговле создается единый фонд материального поощрения. На его образование направляются средства из двух источников: 1) на премирование работников торговли и общественного питания за счет фонда заработной платы; 2) на премирование лучших работников всех отраслей деятельности из прибыли, остающейся у потребительских обществ после уплаты подоходного налога.

В организациях государственной торговли из фонда материального поощрения выплачиваются премии, в основном только административно-управленческому персоналу. Работники прилавка премируются из фонда заработной платы и дополнительно из фонда материального поощрения. Однако премии продавцов из фонда материального поощрения в государственной торговле незначительны.

Нам представляется, что порядок образования фонда материального поощрения в предприятиях кооперативной торговли имеет некоторые преимущества. Например, концентрация премий в предприятиях кооперативной торговли в едином фонде не только работников административно-управленческого аппарата, но и работников прилавка позволила создать более гибкие поощрительные фонды, связала интересы всех сотрудников. Исходя из этого, представляется целесообразным премирование всех работников государственной розничной торговли производить также из единого источника — фонда материального поощрения.

Следующим важным вопросом, относящимся к порядку образования фонда поощрения и заслуживающим большего внимания, является установление нормативов отчислений в этот фонд от суммы товарооборота и прибыли.

В связи с использованием товарооборота и прибыли в качестве фондообразующих факторов сама система образования фонда материального поощрения стимулирует рост этих двух основных показателей. Однако принципы расчетов нормативов отчислений в фонды поощрения в государственной и кооперативной торговле разные. Так, в государственной розничной торговле при расчете нормативов отчислений в фонды поощрения из общей суммы средств, предназначенных для образования этих фондов, на стимулирование объема товарооборота принимается 50%, а остальная часть средств (50%) направляется на стимулирование прибыли. В кооперативной торговле основную часть фонда в настоящее время составляют отчисления от товарооборота. Например, в потребительских обществах Волковысского района Гродненской области в 1972 г. по показателю товарооборота предприятий розничной торговли и общественного питания образовалось 74,3% фонда, по показателю прибыли — 25,7%. Такое предпочтение товарообороту положительно сказывается на решении главной задачи — увеличении объема реализации товаров и повышении культуры торговли и поэтому представляется вполне оправданным. Вместе с тем в целях усиления заинтересованности коллективов в росте прибыли следовало бы увеличить отчисления от нее, т. е. использовать методику образования фонда на предприятиях государственной торговли.

Исходя из задач, поставленных хозяйственной реформой, коллективы предприятий и организаций должны проявлять интерес к наилучшему использованию внутренних резервов, к принятию напряженных плановых заданий, а вместе с тем нести материальную ответственность за их выполнение. В связи с этим нормативы отчислений в фонд во всех отраслях народного хозяйства нашей страны снижаются как при перевыполнении, так и при невыполнении плана. Однако порядок образования фонда материального поощрения в государственной и кооперативной торговле еще не в полной мере отвечает этим задачам и имеет существенные различия в разных торговых системах.

В государственной торговле при перевыполнении плана прибыли в пределах до 3% дополнительные отчисления от сверхплановой прибыли производятся по установленному нормативу, а от суммы сверхплановой прибыли, превышающей 3%, — по установленным нормативам, пониженным не менее чем на 30%. В кооперативной торговле норматив отчислений в фонд материального поощрения от сверхплановой прибыли понижается на 50%. При перевыполнении плана товарооборота дополнительные отчисления в фонды поощрения от сверхпланового товарооборота производятся как в государственной, так и кооперативной торговле по установленным нормативам. Следует отметить, что в государственной торговле дополнительные отчисления в фонды поощрения при перевыполнении планов товарооборота и прибыли производятся в пределах полученной сверхплановой прибыли.

В кооперативной торговле нет ограничений в дополнительные отчисления.

При невыполнении планов товарооборота и прибыли сумма отчислений в фонд материального поощрения как в государственной, так и кооперативной торговле уменьшается. Так, в государственной торговле сумма уменьшения отчислений за невыполненную часть прибыли или товарооборота определяется по установленным нормативам, повышенным не менее чем на 30%. В кооперативной торговле при невыполнении плана товарооборота и прибыли фактические суммы отчислений в фонд материального поощрения уменьшаются не менее чем на 4% за каждый процент невыполнения плана по каждому из фондообразующих показателей.

Таким образом, при невыполнении плана товарооборота и прибыли в кооперативной торговле фонд материального поощрения сокращается в больших размерах, чем в государственной. Нам представляется, что в условиях невыполнения основных финансовых показателей работы торговых предприятий создавать фонд в значительных размерах является не совсем правильным, так как условия выплат не позволяют его использовать. В связи с этим нормативы сокращения фонда материального поощрения, установленные предприятиям кооперативной торговли, являются более обоснованными и поэтому должны быть использованы и в государственной торговле. Это позволит ликвидировать неиспользованные остатки фондов, которые имеют место в предприятиях государственной торговли. Так, на 1 января 1972 г. остаток неиспользованного фонда достиг в Могилевском горпромотре — 30,0 тыс. руб.; в Бобруйском — 11,1 тыс. руб.; в Гомельском — 53,0 тыс. руб.; в Центральном универмаге г. Минска — 80,0 тыс. руб.

Для более полного представления о стимулирующем действии фонда материального поощрения целесообразно рассмотреть не только условия его образования, но и порядок использования. Важное значение в этой связи принадлежит показателю премирования различных групп работников, экономическому обоснованию размера премий и порядку их выплат. В новой премиальной системе, как и прежде, основным показателем премирования всех работников как кооперативной, так и государственной торговли остался розничный товарооборот. Вторым показателем, за который получают премию все работники кооперативной торговли и административно-управленческий аппарат предприятий и организаций государственной торговли, — это выполнение плана прибыли.

Такой порядок использования фонда в государственной торговле нарушает единство интересов торговых работников в достижении лучших показателей работы. Так, продавцы, товароведы заинтересованы только в продаже товаров. Это связано с тем, что выполнение плана по товарообороту в любом случае

обеспечивает получение ими премий из фонда заработной платы, и они по-прежнему видят прямую связь между уровнем выполнения плана по товарообороту и суммой доплат, являющихся механической прибавкой к основному окладу. В то же время управленческий персонал заинтересован как в выполнении плана реализации товаров, так и в улучшении финансовых показателей, поскольку он получает премию за выполнение прибыли.

Для ликвидации этого недостатка в системе премирования целесообразно в государственной торговле сделать прибыль основным показателем для премирования не только административно-управленческого персонала, но и работников ведущих профессий, как это производится в организациях кооперативной торговли.

В государственной торговле до сих пор для продавцов и кассиров сохранен предельный размер премий — 40% месячного оклада, тогда как работникам обеих торговых систем, премируемым из фонда материального поощрения, премии не ограничиваются. Это приводит к противоречию между административно-управленческим персоналом и продавцами в государственной торговле и не обеспечивает единства их целей в перевыполнении плана товарооборота.

В связи с отменой ограничений в размерах премиальных выплат все работники кооперативной торговли заинтересованы в увеличении товаров, как бы ни был высок процент выполнения плана. Это еще раз доказывает необходимость образования единого источника поощрения в государственной торговле и ликвидации ограничений в размерах премий для всех работников.

Предоставление широких прав торговым предприятиям и организациям устанавливать обязательные и дополнительные условия для выплаты премий является положительным явлением. Достоинством нового порядка экономического стимулирования является и то, что торговые организации и предприятия могут самостоятельно распределять фонд материального поощрения по основным направлениям, утверждать показатели премирования и размеры премий.

Однако наделение торговых предприятий и организаций широкими правами в распределении фонда в свою очередь предопределяет субъективный подход к премированию работников. Проведенные исследования показали, что каждое предприятие решает эти вопросы по-разному. Так, в Росском и Пригородном потребительских обществах Волковысского райпотребсоюза Гродненской области за выполнение квартального плана прибыли продавцы получают 6% премии от должностного оклада, ведущие магазинов соответственно — 12%. В Верейковском потребительском обществе этого же райпотребсоюза обе вышеуказанные категории работников за этот показатель получают 15% премии от должностного оклада.

Для устранения субъективного подхода к премированию и в целях действенности премиальной системы целесообразно разработать единые рекомендации для всех предприятий в части условий выплаты премий и порядка их лишения.

Существенные недостатки выявились и в премировании работников торговли по итогам работы за год. За 1972 г. по системе государственной розничной торговли БССР вознаграждение по итогам работы за год составило продавцам 35—40 руб., а остальным работникам 52,00 руб., а удельный вес работников, получивших его, составил соответственно 12 и 17% от общего количества работающих. Крайне низкий размер вознаграждений и незначительный удельный вес работников, получивших его, говорит о недостаточной эффективности этой системы поощрения.

В результате исследования выяснилось, что многие руководители торговых предприятий не используют возможностей, представленных методическими указаниями о порядке образования фондов материального поощрения, где предусмотрено право перераспределения средств между различными видами фондов.

Вместе с тем своевременное и умелое планирование и перераспределение фондов экономического стимулирования позволило бы выделить дополнительные средства и направлять их на поощрение работников торговли для выплаты вознаграждения по итогам работы за год, что, несомненно, оказало бы большое влияние на заинтересованность всего коллектива работников торговли в улучшении финансовых показателей предприятий розничной торговли.

Кроме того, следует отметить, что выплаты работникам вознаграждений по итогам за год производятся в соответствии с полученной ими заработной платой с учетом продолжительности непрерывного стажа работы в данной организации. В зависимости от стажа работы разрабатываются коэффициенты премирования работников. Например, в потребительских обществах Волковысского райпотребсоюза коэффициенты установлены в следующих размерах: от 1 до 3 лет — 1,0; от 3 до 5 лет — 1,5; от 5 до 10 лет — 1,6; свыше 10 лет — 2,0. С одной стороны, премирование работников в зависимости от стажа работы позволяет ликвидировать текучесть кадров. С другой стороны, положение о годовом премировании работников не учитывает качество их работы. В целях ликвидации этого недостатка целесообразно дополнительным условием для выплаты вознаграждений по итогам работы за год установить качество работы отдельных работников, например повышение производительности их труда.

С целью более глубокого исследования вопросов образования и использования фонда материального поощрения целесообразно рассмотреть показатели работ потребительских обществ Волко-

высского района Гродненской области до и после перевода их на новую систему экономического стимулирования.

Табл. 1. Динамика и соотношения основных финансовых показателей работы потребительских обществ Волковысского района Гродненской области за 1971—1972 гг.

Основные показатели	Единица измерения	1971 г.	1972 г.	1972 г., % к 1971 г.
Розничный товарооборот	тыс. руб.	10824,1	11829,4	109,3
Прибыль	»	230,3	259,9	112,8
Уровень издержек обращения	% к товарообороту	5,87	5,81	99,0
Среднегодовой товарооборот на одного работника торговли	тыс. руб.	33,3	36,6	109,9
в том числе:				
на одного продавца	»	57,3	61,0	106,5
Среднемесячная заработная плата одного работающего, включая текущее и годовое премирование	руб.	88,5	97,7	110,4
в том числе:				
премия на одного работника за годовые показатели	»	—	76,2	—
Среднемесячная заработная плата одного работающего, включая только текущее премирование	руб.	88,5	91,4	103,2
в том числе:				
а) работников ведущих профессий	руб.	95,7	98,9	103,3
б) административно-управленческого персонала	руб.	82,0	84,5	103,0
в) остальных работников	руб.	76,6	77,8	101,5

Из данных табл. 1 видно, что новый порядок экономического стимулирования отвечает интересам коллектива в целом и каждого работника в отдельности. Так, рост розничного товарооборота в 1972 г. по сравнению с 1971 г. составил 9,3%, прибыли — 12,8%, среднемесячной заработной платы на одного работающего — 10,4%, производительности труда — 9,9%, издержки обращения снизились соответственно на 1%; годовая премия на одного работника достигла 76,2 руб.

Однако наряду с вышеуказанными достоинствами выявились и существенные недостатки.

В течение года этими организациями соблюдался один из важнейших принципов организации оплаты труда при социализме, который предусматривает опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы, так как одним из дополнительных условий для текущего премирования их работников являлось повышение производительности труда. Производительность труда повысилась за 1972 г. на 9,9%, а среднемесячная заработная плата без премий по

итогам года соответственно на 3,2%. Однако после выплаты премий по итогам года это соотношение нарушилось, и рост среднемесячной заработной платы (10,4%) обогнал темп роста производительности труда (9,9%). Такое положение еще раз подтверждает наш вывод о том, что при выплате годовых премий наряду со стажем работы следует учитывать рост производительности труда.

Эти предложения не исчерпывают всего того, что связано с осуществлением хозяйственной реформы. В ходе эксперимента будут выдвигаться новые вопросы. И только практика должна доказать их прогрессивность и целесообразность.

Г. Трояновская

УСИЛИТЬ МАТЕРИАЛЬНУЮ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ХОЗРАСЧЕТНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

В условиях проводимой в торговле хозяйственной реформы особую актуальность приобретают вопросы расширения и укрепления хозяйственного расчета. Наиболее полно хозрасчетные отношения представлены между торговыми организациями (предприятиями) и поставщиками, и задача заключается в том, чтобы в хозяйственных отношениях между ними более полно соблюдался принцип взаимной материальной ответственности. В настоящее время в связи с возрастанием роли прибыли все большее значение приобретает такая форма ответственности поставщиков, как возмещение убытков от ненадлежащего исполнения договора.

Согласно существующему законодательству в случае нарушения обязательства должник обязан возместить кредитору причиненные этим убытки — так называемый положительный ущерб и утраченный доход (который он получил бы, если бы обязательство было исполнено должником). За последнее время был принят ряд постановлений партии и правительства, направленных на усиление ответственности поставщиков за невыполнение договорных обязательств. Так, например, Постановлением Совета Министров СССР от 27 октября 1967 г., а позднее Положением о поставках товаров от 9 апреля 1969 г. за невыполнение поставщиками договорных обязательств по количеству, ассортименту и срокам поставки товаров введена дифференцированная неустойка за недопоставку: при просрочке до 10 дней поставщик уплачивает неустойку в размере 2%, а при просрочке более 10 дней — дополнительно 3%.

Торговые организации Белоруссии довольно широко пользуются этим правом и взыскивают с недисциплинированных поставщиков значительные суммы неустоек и штрафов. Так,