

кого распространения опыт Заводского, Октябрьского, Ленинского райпищеторгов г. Минска и других торгов республики, организовавших учет и планирование результатов хозяйственной деятельности по каждому магазину.

Внедрение внутриторговского хозрасчета усиливает материальную заинтересованность коллективов предприятий в расчетливом, экономном ведении хозяйства, способствует повышению рентабельности.

Н. Войтик, Г. Троянская

ПРИБЫЛЬ И ПООЩРИТЕЛЬНЫЕ ФОНДЫ В ТОРГОВЛЕ

В условиях хозяйственной реформы прибыль является одним из основных показателей деятельности торговли. Она служит не только критерием оценки эффективности работы торговых организаций и предприятий, но и является источником материального стимулирования.

За последние годы сумма прибыли в розничной торговле Белоруссии систематически растет. Если в 1965 г. прибыль от реализации товаров в государственной и кооперативной торговле составила 30 856 тыс. руб., то в 1971 г. — уже 100 409 тыс. руб., т. е. увеличилась более чем в 3 раза. Уровень рентабельности возрос соответственно с 1,17% до 2,13%.¹

Известно, что на сумму прибыли влияют два основных показателя — размеры реализованных торговых скидок и издержек обращения, которые в свою очередь зависят от объема и структуры товарооборота. Проанализируем, как конкретно сказались они на прибыли от реализации товаров в республике.

За 1965—1971 гг. прибыль увеличилась на 69 553 тыс. руб., в том числе рост суммы торговых скидок увеличил ее на 184 665 тыс. руб., а рост издержек обращения — на 115 112 тыс. руб. уменьшил ее на эту величину. Абсолютное увеличение суммы торговых скидок на 184 665 тыс. руб., по нашим подсчетам, произошло на 20 663 тыс. руб. за счет изменения среднего их уровня и на 164 002 тыс. руб. — за счет увеличения объема товарооборота. Таким образом, в течение 1965—1971 гг. наибольшее влияние на прибыль оказали объем товарооборота и издержки обращения.

Если учесть, что величина издержек обращения возрастает вместе с увеличением товарооборота и, кроме того, требование улучшения качества торгового обслуживания также влечет за собой, как правило, рост издержек обращения, то можно сделать вывод, что увеличение прибыли в торговых организациях и

¹ Народное хозяйство Белорусской ССР в 1971 г. — Стат. сборник. Минск, 1972, стр. 177.

предприятиях наиболее реально за счет расширения товарооборота. Не случайно сейчас экономически стимулируется не только масса прибыли (которая, помимо товарооборота, зависит и от других факторов), но и непосредственно объем товарооборота, который включен в качестве второго фондообразующего показателя.

Важное значение имеет правильное распределение и использование прибыли в торговле. В настоящее время прибыль в торговле используется для внутривозвратных нужд (создание фондов экономического стимулирования и других спецфондов, увеличение норматива собственных оборотных средств, на капитальные вложения, погашение ссуд банков и др.), а также определенная ее доля отчисляется в бюджет.

Рассмотрим распределение фактической прибыли в райпищеторгах г. Минска за 1971 год (табл. 1). Как видно, более 2/3 прибыли райпищеторгов г. Минска отчисляется в бюджет и только менее 1/3 ее остается в торгах на внутривозвратные нужды. В целом по Управлению торговли г. Минска в 1971 г. в бюджет было отчислено 51,4% всей прибыли.

Табл. 1. Распределение прибыли в райпищеторгах г. Минска в 1971 г.

Райпищеторги	Фактич. прибыль, тыс. руб.	Оставлено в торге на внутривозвратные нужды			Отчислено в бюджет	
		всего, тыс. руб.	% к прибыли	в том числе в фонды эконом. стимул., тыс. руб.	тыс. руб.	% к прибыли
Заводской	977	377	38,5	231	600	61,5
Ленинский	693	237	34,3	203	455	65,7
Фрунзенский	1618	791	48,9	244	827	51,1
Октябрьский	871	337	38,6	151	534	61,4
Центральный	1339	368	27,5	237	971	72,5
Первомайский	1102	758	68,7	235	344	31,3

Мы присоединяемся к мнению тех экономистов, которые предлагают разработать длительные и стабильные нормативы отчислений от прибыли в бюджет. Это способствовало бы укреплению подлинно хозяйственных отношений между торговыми предприятиями и государством.

Использование прибыли на создание фондов материального поощрения, социально-культурных мероприятий и фонда развития торговли по своим размерам занимает второе место после отчисления в бюджет. Так, для образования и пополнения поощрительных фондов в райпищеторгах г. Минска в 1971 г. было направлено от 20 до 44% всей балансовой прибыли. Как известно, при распределении сверхплановой прибыли в бюджет отчисляется 40%, а 50% остается в распоряжении торгового

предприятия. Это создает заинтересованность предприятия в получении сверхплановой прибыли, т. е. менее напряженных планах прибыли.

Известно, что планы прибыли торговым организациям устанавливаются сверху и задача вышестоящих организаций — утвердить обоснованные планы прибыли. Однако в большинстве случаев они недостаточно экономически обоснованы, так как составляются главным образом от достигнутого уровня, без учета ассортиментной структуры товарооборота. Такое положение нередко позволяет придерживать резервы при составлении планов-заявок и утверждении планов прибыли.

Практика показывает, что существующая система стимулирования напряженных планов по прибыли еще слабо влияет на торговые предприятия, потому что она не обеспечивает оптимального сочетания общественных и личных интересов. При невыполнении планов прибыли руководящие работники предприятий и организаций полностью лишаются премий и, кроме того, несут моральную ответственность перед партийными и советскими органами за невыполнение плановых заданий. Все это приводит к стремлению получить заниженный план прибыли.

Согласно методическим указаниям в торговле при образовании фонда материального поощрения при перевыполнении плана прибыли до 3% включительно дополнительные отчисления в фонд от сверхплановой прибыли производятся по установленному нормативу, а от суммы сверхплановой прибыли, превышающей 3%, — по нормативу, пониженному не менее чем на 30%. При невыполнении же плана прибыли уменьшение отчислений в фонд материального поощрения производится от невыполненной суммы прибыли по нормативу, повышенному не менее чем на 30%. Система повышения и снижения нормативов в таких размерах, на наш взгляд, также не заинтересовывает торговые организации в разработке и принятии напряженных планов прибыли. Проанализируем, в какой сумме может быть начислен фонд материального поощрения, если торг добьется заниженного плана прибыли и перевыполнит его или, наоборот, ему утвердят завышенный план прибыли и он не выполнит его.

Реально выполнимая сумма прибыли для Советского РПТ в 1971 г. — 900 тыс. руб., утвержденный торгу норматив отчислений в фонд от плановой прибыли составляет 11,38%, следовательно, пониженный на 30% норматив будет равен 7,97%, а повышенный на 30% — 14,79%.

Если торг добьется заниженного плана в сумме 866 тыс. руб., рассчитывая выполнить его на 104%, то плановые отчисления от прибыли в фонд материального поощрения составят: за 892 тыс. руб., т. е. в размере 103% выполнения плана по нормативу — 11,38% — 101,5 тыс. руб., а за 8 тыс. руб. прибыли, превышающей 103%, — по нормативу 7,97% сумма фонда составит 0,6 тыс. руб. Итого 102,1 тыс. руб.

При принятии торгом завышенного плана прибыли, скажем, в объеме 909 тыс. руб., что составляет 99% реально выполнимого плана прибыли, сумма фонда материального поощрения определилась бы в следующем размере: за плановые 909 тыс. руб. прибыли по нормативу 11,38% — 103,4 тыс. руб. Уменьшение за невыполнение 9 тыс. руб. по увеличенному нормативу (14,79%) составило бы 1,3 тыс. руб. Итого 102,1 тыс. руб.

Расчеты показывают, что торгу почти одинаково выгодно занижить план и перевыполнить его на 4% или завысить его и выполнить на 99%; занизить план и перевыполнить на 5% или завысить и выполнить его на 98%; занизить план и перевыполнить его на 8% или завысить и выполнить на 96% и т. д. Здесь нарушен один из принципов стимулирования более высоких планов, согласно которому материальная ответственность предприятия за невыполнение плана должна быть выше, чем поощрение за принятие более высокого плана.

Таким образом, при действующем порядке, когда при невыполнении плана прибыли премии или не выплачиваются, или размер их резко снижается, торги стремятся добиться заниженного плана прибыли. Но это при прочих равных условиях. Другое дело — принятие планов прибыли в год перехода на новый порядок стимулирования. Чем больше будет плановая сумма прибыли, тем выше могут быть в пределах рекомендованных исходных норм нормативы отчислений от нее в фонды стимулирования. Нормативы остаются, как правило, стабильными на ряд лет. Поэтому в год перехода на новую систему экономического стимулирования отдельные торги брали на себя значительные дополнительные задания по прибыли, в результате чего плановые поощрительные фонды увеличились на 20—30%. Например, Заводской райпищепромторг принял дополнительное задание по прибыли в сумме 101 тыс. руб., что составляло 12,3% балансовой прибыли, Ленинский РПТ — 93 тыс. руб. (9,8%), Фрунзенский — 126 тыс. руб. (8,8%), Октябрьский торг — соответственно 88 тыс. руб. (10,3%). Следует отметить, что в ряде случаев это были нереальные, заведомо невыполнимые планы. В 1971 г. большинство райпищеторгов Минска не выполнили увеличенные планы по прибыли. Так, Заводской райпищеторг не выполнил план прибыли на 102 тыс. руб., Октябрьский торг — на 52 тыс. руб., Ленинский — на 13 тыс. руб. и т. д. Это было вызвано главным образом тем, что сложившийся низкий уровень рентабельности в торговых организациях не позволял обеспечить формирование фондов материального поощрения исходя из рекомендованных исходных норм.

В этой связи заслуживает поддержки решение Межведомственной комиссии при Госплане СССР, согласно которому при невыполнении уточненного плана прибыли торговые организации должны или принять на второй год работы в новых условиях дополнительное обязательство по прибыли на сумму

недовыполненной части плановой прибыли за предшествующий год, или пересмотреть (уменьшить) соответствующие нормативы отчислений в фонды экономического стимулирования.

Так как размеры фондов материального поощрения работников при переходе на новую систему определились в зависимости от ресурсов предприятия и, прежде всего, прибыли, то фонды материального поощрения в этот первоначальный период складывались весьма неравномерно, что влекло за собой различные уровни материального поощрения работников. Это проявлялось уже на этапе составления планов. Так, например, если для Центрального райпищеторга г. Минска в плане предусматривалась выплата премий на одного работника 283 руб. в год, то для Октябрьского торгога — 331 руб., Советского — 346 руб. и т. д., т. е. на 15—20% больше.

Особенно заметно недостаток прибыли сказался на определении нормативов фонда социально-культурных мероприятий, жилищного строительства и фонда развития торговли.

Как известно, исходные нормы для разработки нормативов отчислений от прибыли в фонд социально-культурных мероприятий и жилищного строительства, который по своей природе является разновидностью общественного фонда потребления, установлен в размере до 5% к общему фонду заработной платы. Однако ни один райпищеторг не имел возможности образовать этот фонд в максимальном размере, и размер его в процентах к фонду заработной платы составил от 1,43% в Советском до 3,21% в Октябрьском РПТ г. Минска. На одного работника по плану в год перехода этот фонд составил в Советском пищеторге 170 руб. в год, в Центральном — 280, в Октябрьском — 350 руб. в год, т. е. в 1,5—2 раза больше. Аналогичное положение и с фондом развития торговли.

Анализируя использование фонда материального поощрения, следует отметить, что большая его часть используется на текущее премирование работников. Это позволяет максимально приспособить систему стимулирования каждой торговой организации к специфическим условиям ее работы. За 1971 г. в райпищеторгах г. Минска выплата указанных премий составила 7,7% всего фонда.

Как известно, из фонда материального поощрения премируются руководящие и инженерно-технические работники, однако премии могут выплачиваться и продавцам. Выплата премий продавцам из двух фондов (фонда заработной платы и фонда материального поощрения) требует составления самостоятельных положений о премировании с различными условиями и показателями премирования. Не говоря уже о трудностях составления Положений с различными и в то же время взаимосвязанными показателями, такая практика затрудняет знакомство продавцов с премиальными системами и приводит к тому, что доля средств на выплату премий из фонда материального поощрения

по своим размерам не может обеспечивать сколько-нибудь существенной экономической заинтересованности продавцов в улучшении общих итогов деятельности торговых предприятий. В 1971 г. выплата премий продавцам из фонда материального поощрения (без выплат по итогам года) составила в Октябрьском и Центральном райпищеторгах по 1 тыс. руб., в Первомайском — 2 тыс. руб., т. е. на одного продавца приходится в среднем по 2—3 рубля в год. В Советском же РПТ, который первым из пищеторгов республики перешел на новую систему стимулирования, в 1968 г. из фонда материального поощрения продавцам было выплачено 6 тыс. руб., а в 1971 г. при большем объеме фонда такие выплаты вообще не производились.

Премии продавцов все еще слабо увязаны с прибылью торговых предприятий, и, чтобы повысить материальную заинтересованность продавцов в улучшении хозяйственной деятельности торговых предприятий, необходимо повысить долю их премий в фонде материального поощрения, либо объединить средства, предназначенные на премирование всех торговых работников в общем фонде материального поощрения.

Кроме выплат по текущему премированию, торговые работники, отличившиеся при выполнении особо важных производственных заданий, получают из фонда материального поощрения единовременные премии. В 1971 г. на эти цели по семи райпищеторгам г. Минска израсходовано 8 тыс. руб. Следует отметить, что действующим Положением не регламентирован порядок их выплат и на большинстве торговых предприятий нет рекомендаций или специальных положений об условиях и размерах выплаты этого вознаграждения. На наш взгляд, целесообразно более четко определить условия и размеры выплат единовременного вознаграждения отличившимся торговым работникам.

Новым элементом в системе материального поощрения является вознаграждение работников по итогам работы предприятий в целом за год. Так как решение вопроса о доле этих средств предоставлено на усмотрение самих торговых организаций, то они выделяют на эти цели различные суммы. Торговые организации имеют право использовать на выплату вознаграждений, кроме средств, специально предусмотренных сметой, также свободные остатки средств по другим статьям фонда материального поощрения, в том числе и неиспользованные суммы текущего премирования. Поэтому фактическая доля средств, расходуемых на выплату годового вознаграждения, оказывается, как правило, выше, чем предусмотрено по смете, и составляет в райпищеторгах г. Минска в среднем 14—17% общей суммы фонда материального поощрения.

Следует отметить, что выплата премий по текущим результатам — более гибкая форма премирования, чем вознаграждение за годовые итоги работы, и поэтому выделение чрезмерно больших сумм для него нельзя признать оправданным. Текущее

премирование ощутимо работнику с первых месяцев работы, а результаты работы за год необходимо ждать довольно долго, поэтому эффективность этого вознаграждения снижается. Стимулирующее значение годового вознаграждения будет возрастать, если его выплачивать в два приема — по истечении первого полугодия (в виде аванса) и по окончании года, как это делается, например, на Московском автомобильном заводе им. Лихачева.

На наш взгляд, к числу недостатков в этой области относится то, что в ряде торговых организаций выплата за годовые итоги работы мало чем отличается от выплаты за выслугу лет. В Методических указаниях сказано, что руководители предприятий могут по согласованию с профсоюзной организацией увеличивать или уменьшать отдельным работникам размеры этого вознаграждения в зависимости от их личного вклада в общие результаты, но на практике этим правом пользуются редко, и на большинстве предприятий такое вознаграждение получают лишь работники со значительным стажем работы на данном предприятии. Шкалы выплат построены так, что в какой-то мере ущемляют права на получение этого вознаграждения молодых торговых работников, проработавших безупречно 1—2 года. А ведь именно среди этой категории работников особенно велика текучесть.

Решающую роль при установлении по шкале размера вознаграждения должен играть трудовой вклад, а стаж работы должен быть дополнительным фактором. Было бы целесообразным, чтобы трудовой вклад работника рассматривался в более широком плане. Так, например, следует при учете вклада работника принимать во внимание факторы морального порядка, например занесение на Доску почета, присвоение звания лучшего по профессии, награждение правительственными орденами и медалями, окончание без отрыва от производства среднего или высшего учебного заведения и т. п.

Совершенствование распределения и использования прибыли в торговле является необходимым условием дальнейшего укрепления принципов хозяйственной реформы в торговле.

Ю. М. Скрябинский

РЕНТАБЕЛЬНОСТЬ И ОПТОВО-СБЫТОВЫЕ СКИДКИ В ОПТОВОЙ ТОРГОВЛЕ ПРОДОВОЛЬСТВЕННЫМИ ТОВАРАМИ

Оптовую торговлю продовольственными товарами в Белорусской ССР осуществляют две специализированные организации: Белбакалея и Белмясорыбторг.

Оптовая торговля продовольственными товарами в БССР