

продавца-консультанта. Отпадает также необходимость в заведующих товарными секциями и их заместителях. Иное значение приобретает категория дежурного администратора по залу. Категория кассиров заменяется новой - кассиров-контролеров. Между тем в штатах универсамов эти вопросы еще не решены.

Важно правильно установить количественный состав работников торговых залов. Исходным пунктом здесь становятся кассовые места. Требуется на каждое кассовое место в рабочую смену один кассир-контролер и, как показывает передовая практика, не более 0,25 продавца-консультанта, один дежурный администратор на весь торговый зал и один контролер в зоне отборочных средств на кассовый узел. Установленный по этому принципу штат работников при оснащении всех кассовых мест аппаратами с суммирующими счетчиками позволяет повысить производительность труда работников зала не на 10--15%, как считают многие, а минимум в три--четыре раза по сравнению с традиционной формой продажи товаров. Такой уровень обосновывается соответствующими расчетами и его необходимо отстаивать.

Л и т е р а т у р а

1. "Правда", 1977, 19 икля.

Г.А. Давыдова, Н.М. Любика,
М.Ф. Соколова, Г.В. Грояновская,
Р.Н. Устинова (доценты)

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДОВ МАТЕРИАЛЬНОГО ПООЩРЕНИЯ И ПУТИ ЕЕ ПОВЫШЕНИЯ В ПРОДОВОЛЬСТВЕННЫХ ТОРГАХ Г. МИНСКА

XXV съезд КПСС указал на необходимость повышения роли экономических стимулов в улучшении использования трудовых ресурсов, усилении зависимости фондов экономического стимулирования, а также премий работников от выполнения планов по основным показателям.

Эти указания в полной мере относятся и к торговле. Задача торговых организаций состоит в том, чтобы фонды экономического стимулирования использовались с высокой отдачей, а их размеры на каждом предприятии были поставлены в прямую зависимость от повышения эффективности работы, рос-

та производительности труда и улучшения качества торгового обслуживания.

Торговые организации г. Минска были переведены на новую систему экономического стимулирования с 1971 г. Опыт практического применения этой системы за истекший период показал, что стимулирующая роль фонда материального поощрения может всесторонне проявляться лишь при условии правильного его использования. В этой связи представляет практический интерес анализ эффективности использования фонда материального поощрения в продовольственных торгах г. Минска - 7 райпищеторгах (Советском, Центральном, Первомайском, Ленинском, Заводском, Октябрьском, Фрунзенском) и Минхлебторге.

В продовольственных торгах в последние годы наблюдается устойчивая тенденция роста фонда материального поощрения. Так, в 1976 г. он составил 2296,2 тыс. руб. против 2053 в 1974, или увеличился на 11,8%. Возросла также стимулирующая роль фонда материального поощрения в улучшении показателей хозяйственной деятельности торгов. Достаточно сказать, что объем розничного товарооборота за 1974 -- 1976 гг. возрос в продовольственных торгах на 60,2 млн.руб., или на 12%, и составил в 1976 г. 559,5 млн.руб., а сумма прибыли за этот период увеличилась на 10,8%, достигнув в 1976 г. 11,2 млн.руб.

Повысилась в последние годы степень выполнения планов по основным показателям. Например, план товарооборота в 1975 г. был выполнен на 100,1%, а в 1976 - на 101,9. План по прибыли в 1975 г. был невыполнен по продторгам на 1,9%, в 1976 его выполнение составило 105,8%.

Уменьшилось количество предприятий, не выполняющих плана товарооборота, Если в 1974 г. удельный вес таких продовольственных магазинов составлял 27%, в 1975 г. - 21,2, то в 1976 г. он снизился до 3,5%. Из 340 продовольственных магазинов данный показатель не выполнили в 1976 г. лишь 12. Уровень издержек обращения в 1976 г. снизился на 0,14% к товарообороту по сравнению с 1975, в том числе расходы на заработную плату - на 0,08%.

Приведенные данные свидетельствуют о том, что новая система экономического стимулирования способствует повышению эффективности хозяйственной деятельности продовольственных торгов. Этому в определенной мере благоприятствовало и усиление роли фондов поощрения.

Однако еще не все торговые организации использовали преимущества, заложенные в новой системе стимулирования. Одной из причин является несоблюдение или нарушение оптимального соотношения между темпами роста товарооборота и прибыли и фонда материального поощрения. Так, в 1975 г. при росте товарооборота в продовольственных торгах на 5,3%, прибыли – на 3,4% фонд материального поощрения увеличился против предыдущего года на 9,1%. Опережение темпов роста фонда материального поощрения по отношению к темпам роста прибыли в 1975 г. имело место по 6 продовольственным торгам (Ленинскому, Центральному, Фрунзенскому, Заводскому, Первомайскому райпищеторгам и Минхлебторгу), в 1976 г. – по 5. Лишь в 2 райпищеторгах (Октябрьском и Советском) в 1975 г. и в 3 (Советском, Заводском, Первомайском) в 1976 г. соблюдалось требуемое соотношение.

Допущенное в большинстве продовольственных торгов опережение темпов роста фондов материального поощрения по отношению к темпам роста прибыли является нарушением п. 24 Методических указаний и свидетельствует об уменьшении отдачи с каждого рубля, затраченного на материальное поощрение работников.

Сумма израсходованных средств из фонда материального поощрения в расчете на одного работника ежегодно возрастала и составила в 1976 г. 201 руб. против 175,3 руб. в 1974 г., т.е. увеличилась на 14,7%. Это в известной мере свидетельствует о повышении материальной заинтересованности работников. Несколько возросла и стимулирующая роль фонда материального поощрения в заработках работников. Об этом можно судить по размеру фонда материального поощрения в расчете на 1 тыс.руб. фонда заработной платы (в руб.):

Торги	1974 г.	1976 г.	1976 г. в % к 1974 г.
Центральный	160,8	170,0	106,9
Октябрьский	180,3	184,0	102,2
Ленинский	170,3	185,0	108,8
Минхлебторг	130,0	200,0	153,8

Как видно из приведенных данных, наиболее значительное увеличение роли фонда материального поощрения в заработках работников имеет место по Минхлебторгу, Ленинскому и Центральному райпищеторгам.

Усиление стимулирующей роли фондов материального поощрения и повышение на этой основе материальной заинтересо-

ванности работников способствовало росту эффективности труда и улучшению показателей хозяйственной деятельности продовольственных торгов (табл. 1).

Как видно из табл. 1, товарооборот на одного работника увеличился в целом по продовольственным торгам с 46,3 тыс.руб. в 1974 г. до 49,1 в 1976, т.е. производительность труда повысилась на 6%. Еще выше темпы роста прибыли. Если в 1974 г. в расчете на одного работника продовольственной торговли было получено прибыли 863 руб., то в 1975 - 917, в 1976 г. - 983 руб., или больше чем в 1974 г. на 7%. При этом сумма расходов на оплату труда в расчете на 1 тыс. руб. товарооборота снизилась на 1,1%, а размер расходов на оплату труда на 1 тыс. руб. балансовой прибыли уменьшился на 6,8%.

Т а б л. 1. Динамика показателей эффективности использования труда в продовольственных торгах г. Минска

Показатели	Годы			1975 г. в % к 1974	1976 г. в % к 1975	1976 г. в % к 1974
	1974	1975	1976			
Товарооборот на одного работника, тыс.руб.	46,3	47,6	49,1	102,8	103,1	106,0
Прибыль на одного работника, руб.	863,0	917,0	983,0	106,2	107,1	107,0
Сумма расходов на оплату труда, включая выплаты из фонда материального поощрения, тыс.руб.	14697,6	15836,2	16357,2	107,7	103,3	111,3
Сумма расходов на оплату труда на 1 тыс.руб. товарооборота, руб.	29,8	30,1	29,47	102,7	97,9	98,9
Сумма расходов на оплату труда на 1 тыс.руб. прибыли, руб.	14,55	15,63	14,6	107,8	93,4	100,3
Сумма расходов на оплату труда на 1 работника в год, руб.	1255,2	1434,1	1436,1	114,6	100,2	114,4
Уровень затрат труда (численность) на 1 млн.руб. товарооборота, штатн.ед.	23,4	21,0	20,3	89,7	96,85	87,0

Таким образом, в последние годы возросла эффективность использования фондов материального поощрения в продовольственных торгах. Это в свою очередь способствовало улучшению использования трудовых ресурсов. Если в 1974 г. затраты труда на 1 млн.руб. товарооборота в продовольственной торговле составляли 23,4 штатных единицы, то в 1975 - 21 и в 1976 г. - 20,3, т.е. уровень затрат труда в расчете на 1 млн.руб. товарооборота снизился за 1974--1976 гг. на 13% (табл.2).

Наиболее значительное снижение уровня затрат труда достигнуто в Советском, Октябрьском, Центральном, Заводском райпищеторгах и Минхлебторге. Расходы на оплату труда снизились в шести торгах на 2,4--3,5%, а во Фрунзенском и Ленинском райпищеторгах остались на прежнем уровне.

Т а б л. 2. Динамика затрат труда по ряду торгов

Торги	Численность работников на 1 млн.руб. товарооборота			Расходы на оплату труда на 1 тыс.руб. оборота, руб.		
	1974	1976	1976 г. к 1974	1974	1976	1976 г. в % к 1974
Центральный	21	20	95,1	28,9	27,9	96,5
Первомайский	22	21	95,5	29,8	30,6	102,7
Заводской	22,1	20,9	99,0	31,5	30,9	98,1
Советский	24	22	91,6	34	32,8	96,5
Октябрьский	18,4	17,6	95,7	25,5	24,87	97,6
Фрунзенский	17,2	16,7	97,0	23	23	100,0
Ленинский	21	21	100,0	29	29	100,0
Минхлебторг	36	34	94,5	47	45	95,7

Т а б л. 3. Динамика производительности труда и средней заработной платы по продовольственным торгам г. Минска (в расчете на одного работника)

Торги	1975 г. в % к 1974		1976 г. в % к 1975	
	оборот	средняя зарплата	оборот	средняя зарплата
Советский	104,0	108,3	104,3	102,0
Заводской	100,9	103,1	104,4	99,4
Ленинский	103,1	106,4	102,2	97,8
Фрунзенский	99,3	105,0	104,0	101,5
Октябрьский	102,0	101,7	103,1	103,2
Центральный	103,4	105,2	106,9	98,0
Первомайский	100,9	104,9	99,8	98,0
Минхлебторг	103,4	100,1	101,3	99,5

Отмечая повышение эффективности затрат живого труда в большинстве торгов, следует одновременно подчеркнуть, что не во всех из них в последние годы соблюдалось правильное соотношение между темпами роста производительности труда и средней заработной платы (табл. 3).

В 1975 г. только по двум из восьми торгов (Октябрьскому РПТ и Минхлебторгу) темпы роста производительности труда опережали темпы роста средней заработной платы. В остальных торгах темпы роста средней заработной платы на одного работника примерно в два раза были выше темпов роста производительности труда. В результате расходы на заработную плату возросли в 1975 г. на 7,7% при росте товарооборота на 5,3% по сравнению с 1974 г., а уровень фонда заработной платы в процентах к товарообороту повысился с 2,53% в 1974 г. до 2,59 в 1975.

В 1976 г. положение было исправлено и во всех торгах установлено правильное соотношение между темпами роста производительности труда и средней заработной платы (табл. 3). В среднем по продовольственной торговле производительность труда возросла в 1976 г. на 3,1% при росте расходов на оплату труда на 1 работника на 0,2%.

В целях дальнейшего повышения эффективности труда и экономии трудовых ресурсов необходимо изучить и привести структуру и численность штатов во всех магазинах в соответствие с рекомендациями Министерств торговли СССР, усилить работу по внедрению научной организации труда, прогрессивных форм его оплаты.

Необходимым условием повышения эффективности системы стимулирования является правильное распределение фондов поощрения по направлениям расходования. В связи с этим важно определить, насколько фактические соотношения в распределении фонда отклоняются от заложенных в смете.

Из анализа материалов местных торгов г. Минска за 1975 и 1976 гг. следует, что на текущее премирование работников фактически расходуются от 55,5 до 57,2% всего фонда материального поощрения. Планом же предусматривалось в 1975 г. 60,5 и в 1976—59,8%. Следует учесть, что текущее премирование обеспечивает повседневную материальную заинтересованность работников в результатах труда. Вот почему на эти цели необходимо направлять до 60% средств фонда.

Вместе с тем выплаты вознаграждений по итогам работы за год составили в 1975 г. — 22,5%, в 1976 — 23,0, что на 2,5—3% выше рекомендованных МТ БССР норм.

Кроме того, занижается плановая доля средств, направляемых на выплату премий победителям в социалистическом соревновании внутри торговых организаций и предприятий и на поощрение работников за высокую культуру торговли. Так, в 1975 г. выплаты премий по итогам социалистического соревнования в продовольственных торгах составили 5,5%, в 1976 г. — 5,3, что ниже норм на 0,5—0,7%.

Для поощрения работников за высокую культуру и внедрение прогрессивных методов торговли в 1975 г. по смете предусматривалось израсходовать 1,5% всего фонда, в 1976 — 1,7 вместо рекомендованных 2,0%. Доля средств, направляемая на указанные цели, по отдельным торгам еще ниже. Например, на премирование победителей в соцсоревновании в Центральном райпищеторге израсходовано от общей суммы средств фонда в 1976 г. 3,2, а на поощрение за высокую культуру торговли лишь 0,2. Выплаты премий за высокую культуру торговли составили в Заводском райпищеторге 0,8, Первомайском — 0,6.

В целях повышения эффективности использования фонда материального поощрения необходимо обеспечить в дальнейшем строгое соблюдение всеми торгами рекомендаций Министерства торговли БССР о распределении средств фонда по направлениям расходования.

Стимулирующая роль фонда материального поощрения проявляется в росте средней заработной платы всех работников в целом, и в частности работников массовой профессии (продавцов и кассиров). Из данных табл. 4 видно, что средняя заработная плата работников продовольственных торгов г. Минска в целом имеет тенденцию к увеличению.

Итак, средняя заработная плата всех работников возросла в Советском, Заводском, Октябрьском райпищеторгах и Минхлебторге. Темпы роста средней заработной платы по указанным торгам колеблются в пределах 101,3—110,1%. Средняя заработная плата продавцов и кассиров в 1976 по сравнению с 1975 г. возросла в Советском, Заводском, Центральном, Октябрьском райпищеторгах, а в остальных — снизилась.

Удельный вес премий в заработной плате у продавцов и кассиров выше, чем у остальных работников. Исключение составили два торга в 1975 г. и один торг в 1976 г., что подтверждается данными табл. 5.

При рассмотрении таблицы обращает на себя внимание тот факт, что продовольственные торги с образованием фонда ма-

Т а б л. 4. Динамика средней заработной платы работников продовольственных торгов, руб.

Торги	1975 г.			1976 г.			1976 г. в % к 1975		
	всех работников	продавцов и кассиров	остальных работников	всех работников	продавцов и кассиров	остальных работников	всех работников	продавцов и кассиров	остальных работников
Советский	122,4	108,9	144,2	124,0	110,0	140,0	101,6	101,0	97,1
Заводской	100,4	94,9	154,2	110,6	95,0	142,9	110,1	101,2	92,7
Ленинский	118,6	119,8	116,8	109,9	118,9	98,9	92,7	99,2	84,7
Фрунзенский	94,0	98,6	127,3	91,0	90,9	151,0	96,8	92,2	118,6
Октябрьский	112,8	102,8	114,0	114,7	106,6	114,0	101,7	103,7	100,0
Центральный	114,1	96,6	143,4	113,4	103,3	127,6	99,4	106,9	89,0
Первомайский	112,1	98,05	129,7	111,95	97,8	128,55	99,9	99,7	99,1
Минхлебторг	105,2	94,8	100,2	106,6	94,4	100,3	101,3	99,6	100,0

Т а б л. 5. Динамика премий работников торгов (в % к заработной плате)

Торги	1975 г.			1976 г.			1976 г. к 1975, отклонение		
	всех работников	продавцов и кассиров	остальных работников	всех работников	продавцов и кассиров	остальных работников	всех работников	продавцов и кассиров	остальных работников
Советский	28,0	32,8	22,0	27,3	30,9	21,8	-0,7	-1,9	-0,2
Заводской	32,4	30,9	35,5	30,7	31,3	22,5	-1,7	+0,4	-13,0
Ленинский	12,4	12,2	12,8	12,6	12,4	13,0	+0,2	+0,2	+0,2
Фрунзенский	24,6	25,2	24,5	24,9	27,3	22,7	+0,3	+2,1	-1,8
Октябрьский	25,5	29,3	24,6	26,2	32,4	23,9	+0,7	+3,1	-0,7
Центральный	27,4	30,7	24,1	30,0	30,5	29,3	+2,6	-0,2	+5,2
Первомайский	19,67	22,01	17,54	19,87	23,67	16,66	+0,20	+1,66	-0,88
Минхлебторг	26,44	25,0	27,81	26,87	27,81	26,94	+0,44	+2,87	-0,77

териального поощрения получили некоторую возможность усиления материального стимулирования работников массовых профессий. Премии у последних играют большую роль в заработках, чем у других работников. Однако следует отметить, что размеры премий из фонда материального поощрения у работников массовых профессий незначительны (табл. 6). Это не создает должной заинтересованности в улучшении результатов работы торговых предприятий.

Т а б л. 6. Структура премий продавцов и кассиров за 1976 г. по продовольственным торгам г. Минска

Торги	Премии -- всего		В том числе			
			из фонда заработной платы		из фонда материального поощрения	
	сумма	%	сумма	%	сумма	%
Советский	17,5	100	11,2	64,0	6,3	36,0
Заводской	22,7	100	18,2	80,2	4,5	19,8
Ленинский	25,7	100	16,4	63,8	9,3	36,2
Фрунзенский	19,7	100	14,9	75,6	4,8	24,4
Октябрьский	26,1	100	19,5	74,7	6,6	25,3
Центральный	24,2	100	18,6	76,8	5,6	23,2
Первомайский	18,7	100	14,8	83,7	3,9	16,3
Минхлебторг	19,0	100	9,25	79,1	9,7	20,9

Более высокий размер премий из фонда материального поощрения у работников массовых профессий в Минхлебторге (9,7 руб. в месяц), затем идет Октябрьский РПТ (6,6 руб.) и минимальный размер премий в Первомайском торге -- 3,9 руб. в месяц.

В 1976 г. по сравнению с 1975 удельный вес премий в заработной плате всех работников, хотя и повысился, но незначительно: от 0,2% в Ленинском и Первомайском торгах до 2,6% - в Центральном. У продавцов и кассиров доля премий в заработной плате возросла в шести из восьми продовольственных торгов.

При пересмотре положений о премировании необходимо предусмотреть фактор повышения материальной заинтересованности работников массовых профессий и увеличить долю средств для этих целей в фонде материального поощрения.

Степень эффективности торговли продовольственными товарами во многом зависит от рационального использования средств фонда материального поощрения по магазинам. Достижение оптимальных соотношений между размерами выплат из фонда материального поощрения и темпами роста товарооборота и прибыли является одним из важнейших условий повышения эффективности использования живого и овеществленного труда в торговле, улучшения торгового обслуживания, повышения материального уровня жизни торговых работников.

Как показал анализ, в продовольственной торговле средства фонда материального поощрения распределяются по магазинам

без должной увязки с результатами их хозяйственной деятельности. По значительному числу магазинов темпы роста выплат из фонда материального поощрения превышают темпы роста производительности труда и рентабельности. Имеют место такие случаи, когда выплаты из фонда материального поощрения возрастают при снижении производительности труда и прибыли, о чем красноречиво свидетельствуют следующие данные (в расчете на одного работника):

Показатели	Количество магазинов	Удельный вес, %
Выплаты из фонда материального поощрения превышают темпы роста производительности труда и прибыли	21	11,7
Выплаты из фонда материального поощрения превышают темпы роста производительности труда	45	25,0
Выплаты из фонда материального поощрения превышают темпы роста прибыли в расчете на одного работника	25	13,9
Темпы роста производительности труда превышают темпы роста выплат из фонда материального поощрения	22	12,2
Выплаты из фонда материального поощрения при росте производительности труда и прибыли снижаются	27	15,1
Не обеспечен прирост оборота и прибыли на одного работника при росте выплат из фонда материального поощрения	16	8,9
Итого	180	100,0

Наибольший удельный вес (25,0%) составляют магазины, в которых темпы роста выплат из фонда материального поощрения превышают темпы роста производительности труда. Причем эти колебания достигают больших размеров. Например, в Центральном РПТ в магазине № 6 темп роста выплат из фонда материального поощрения составил 140,4% при темпе роста производительности труда 108,1%, а в магазине № 8 Октябрьского РПТ—соответственно 223,0 и 100,6%.

Следовательно, действующая система экономического стимулирования не создает должной заинтересованности у работников в развитии товарооборота, принятии напряженных пла-

нов. В этой связи необходимо подчеркнуть несовершенство механизма начисления фонда материального поощрения за сверхплановый товарооборот по установленному нормативу отчисления.

Превышение темпов роста производительности труда над темпами роста выплат из фонда материального поощрения наблюдается в небольшом количестве магазинов (12,2% от общего числа). По этим магазинам колебания в темпах роста производительности труда составили от 102,0 до 410,5%, а в темпах роста выплат из фонда материального поощрения от 101 до 270%. Наибольшие колебания в соотношениях этих показателей составили 2:1.

По ряду магазинов темпы роста выплат из фонда материального поощрения превышают темпы роста прибыли в расчете на одного работника. Удельный вес этих магазинов составил около 14,0%. Вместе с тем в 15,1% магазинов производительность труда и прибыль в расчете на одного работника возросли, а выплаты из фонда материального поощрения уменьшились.

Размеры выплат из фонда материального поощрения в расчете на одного работника значительно колеблются по магазинам и не увязываются с показателями производительности труда и прибыли. Так, в 1976 г. в обследованных магазинах сумма выплат из фонда материального поощрения в расчете на одного работника колебалась от 53 до 284,7 руб.

Как показывает анализ, материальное поощрение работников многих магазинов далеко недостаточно увязано с конечными результатами хозяйственной деятельности и не всегда размеры выплат зависят от трудового вклада отдельных коллективов. Например, в состав объединения № 1 Центрального райпишеторга входят магазины № 12 и 20. Сумма выплат из фонда материального поощрения на одного работника составила в 1976 г. в магазине № 12—187,3 руб., а № 20 - 168,7 руб., (на 11% меньше), в то время как последний получил прибыли в расчете на одного работника 10,3 против 7,6 тыс. руб. в магазине № 12 (больше на 35%). В магазине № 18 Октябрьского райпишеторга в расчете на одного работника выплаты из фонда материального поощрения составили 112,4 руб., оборот - 60,7, прибыль - 1,63 тыс.руб., а в магазине № 14 того же торгового предприятия эти показатели соответственно оказались равными 284,7 руб., 51,7 и 1,09 тыс.руб.

Эффективность использования фонда материального поощрения снижается и в силу того, что данный фонд и смета сос-

тавляются и доводятся лишь до хозрасчетных магазинов, которым планируются товарооборот и прибыль. Работа магазинов, прибыль которым не планируется, стимулируется из централизованного фонда материального поощрения, создаваемого в торгах.

В целях усиления стимулирующего воздействия фонда материального поощрения на результаты хозяйственной деятельности магазинов необходимо совершенствовать планирование фонда по магазинам на основе более полного учета трудового вклада каждого коллектива. В связи с этим представляется целесообразной группировка магазинов с учетом их рентабельности, показателей товарооборота и прибыли в расчете на одного работника и установление соответственно размеров фондов.

По-прежнему актуальной остается задача усиления стимулирования принятия торговыми предприятиями более напряженных планов товарооборота и прибыли. Этому, на наш взгляд, может способствовать введение регрессивной шкалы нормативов отчислений в фонд материального поощрения и размеров премий при перевыполнении плановых показателей по товарообороту и прибыли. Такая шкала предполагает снижение установленных нормативов и размеров премий по мере повышения степени перевыполнения плана. Некоторый опыт в этой области уже имеется в ряде продовольственных торгов г. Минска. Однако в Ленинском, Заводском райпищеторгах снижение установленных размеров премий при выполнении планов товарооборота свыше 110% до 0,5% за каждый процент перевыполнения, а во Фрунзенском при выполнении свыше 105% до 0,2% не достигает цели, так как 105—110% — слишком высокий показатель выполнения плана. Регрессивную шкалу размеров премий следует применять при выполнении планов товарооборота свыше 102—103%. При перевыполнении плана товарооборота более чем на 5% премии выплачивать нецелесообразно, ибо это не будет стимулировать принятие напряженных планов. Что касается нормативов отчислений в фонд материального поощрения, то рационально при перевыполнении планов товарооборота от 3,1 до 5% норматив снижать на 30%. При перевыполнении же более чем на 5% снижение норматива должно составить 50%.

При разработке регрессивной шкалы отчислений в фонд материального поощрения и размеров премий необходимо учитывать особенности работы отдельных предприятий и орга-

низаций. Поэтому шкала должна устанавливаться для торгов управлениями торговли, для магазинов — торговыми.

Целесообразно также предусмотреть в положениях о премировании в качестве условий поощрения экономию издержек обращения, ускорение товарооборачиваемости, рост производительности труда, увеличение объема децентрализованных закупок товаров, повышение эффективности использования основных оборотных средств.

Важной задачей является дальнейшее совершенствование учета и планирования фонда материального поощрения по категориям работников. При существующем порядке учет и планирование фонда материального поощрения производится по двум позициям: работники массовых профессий и остальные работники. На наш взгляд, правильнее было бы планирование и анализ использования фонда материального поощрения производить по трем позициям: а) руководящие работники, ИТР и служащие; б) рабочие и уборщицы; в) продавцы и кассиры.

Проведенный анализ использования фондов материального поощрения в продовольственных торгах показал, что торговые организации располагают в этой области определенными резервами для повышения эффективности своей хозяйственной деятельности.

Т.Н. Сыроед, А.П. Шевлюков

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССА МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ В КООПЕРАТИВНОЙ ТОРГОВЛЕ

Сущность новой системы материального стимулирования заключается в создании единого фонда материального поощрения. Средства этого фонда направляются на премирование всех категорий работников за выполнение и перевыполнение планов товарооборота и прибыли. Система материального стимулирования позволила связать воедино экономическое стимулирование торговых предприятий с материальной заинтересованностью отдельных работников в улучшении общих итогов деятельности этих предприятий. Экспериментально она стала внедряться с января 1968 г. С 1972 г. начался массовый перевод кооперативов на новые условия материального стимулирования, который в 1973 г. был завершен. В настоящее время имеется возможность определить эффективность системы стимулирования и наметить некоторые направления ее дальнейшего со-