

ботников завышается, а иногда и занижается. В первом случае это приводит к неэффективному использованию трудовых затрат, во втором – может сорвать выполнение плана товарооборота, вызвать нарушение трудового законодательства или срочный прием на работу недостаточно квалифицированных работников.

Разработка и анализ баланса использования рабочего времени по розничной торговле республики позволили бы обоснованно планировать трудовые затраты отрасли в соответствии с Директивами XXIV съезда КПСС по пятилетнему плану развития народного хозяйства СССР на 1971–1975 гг., где особо подчеркнута необходимость повышения эффективности общественного производства и прежде всего роста производительности общественного труда, а также рационального использования рабочей силы и рабочего времени.

М.Н. Глебова, Г.А. Давыдова

ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ СДЕЛЬНОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА В РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛЕ МИНСКА

Оплата по труду остается, как отмечалось на XXIV съезде КПСС, основным источником роста денежных доходов населения как на ближайшие годы, так и на длительную перспективу. В этой связи особенно важное значение имеют правильный выбор и применение различных форм и систем заработной платы.

Одной из эффективных форм оплаты труда в розничной торговле является, как показывает практика, сдельная заработная плата. По сравнению с повременно-премиальной, сдельно-премиальная оплата труда создает большую заинтересованность в росте товарооборота, в более эффективном использовании рабочего времени и повышении производительности труда.

В условиях массового перевода магазинов на самообслуживание наиболее приемлемой становится не индивидуальная, а коллективная сдельная оплата труда, позволяющая обеспечить рациональную расстановку торговых кадров в предприятиях в зависимости от интенсивности движения покупательских потоков в разные часы и дни торговли.

Коллективная сдельная оплата труда начала внедряться в розничной торговле БССР с 1973 г. Так, по состоянию на 1 июля 1974 г. в системе Министерства торговли БССР она применялась в 221 магазине и охватила 10,2% работников розничной торговой сети. Наибольшее распространение сдельная оплата труда получила в Минске, в Гродненской, Гомельской, Брестской областях. Например, на 1 июля 1974 г. она применялась в Гомельской области в 38, в Гродненской – в 32, в Брестской в 25 магазинах.

В Минске к 1 октября 1974 г. на сдельную оплату труда было переведено 75 магазинов, или 12,7% их общего количества. Удельный вес работников, находящихся на сдельной заработной плате, составил 21,1%.

Министерство торговли СССР и ЦК профсоюза работников госторговли и потребкооперации рекомендуют применять коллективную сдельную систему оплаты труда в магазинах с оборотом свыше 3 тыс. руб. в месяц по годовому плану, торгующих продовольственными товарами достаточного ассортимента, а также в промтоварных магазинах, имеющих устойчивый ассортимент товаров. В магазинах по продаже хлеба и хлебобудов, виноводочных изделий и в мелкооптовых магазинах вводить сдельную оплату труда не рекомендуется.

На коллективную сдельную оплату труда переводятся продавцы, кассиры, контролеры-кассиры, фасовщики, заведующие секциями (отделами) и магазинами, не освобожденные от работы за прилавком, а также рабочие. Оплата труда этих работников производится по расценке за 100 руб. фактического товарооборота. Расценок устанавливается путем деления суммы месячных окладов всех членов бригады на среднемесячный план товарооборота, доведенный бригаде. Общий заработок бригады исчисляется путем умножения суммы фактического товарооборота за месяц на расценку и распределяется между работниками пропорционально складам и проработанному времени. Для этого исчисляется так называемый коэффициент приработка путем деления фактического заработка всех членов бригады на сумму их месячных окладов за проработанное время.

Месячный заработок каждого работника определяется умножением тарифного оклада за проработанное время на коэффициент приработка. Кроме заработка по расценке, всем работникам, переведенным на сдельную оплату труда, выплачиваются премии в соответствии с действующими положениями о премировании. При этом сдельный заработок не ограничивается предельным размером.

С начала третьего квартала 1973 г. Министерством торговли СССР было разрешено в порядке опыта переводить в БССР на сдельную оплату труда руководителей торговых предприятий, их заместителей, товароведов, экономистов, администраторов, для которых устанавливаются индивидуальные расценки, исчисляемые на основе должностного оклада и среднемесячного товарооборота магазина.

Перевод магазинов на сдельную оплату был начат в Минске в первом квартале 1973 г. Вначале было переведено 7 крупных магазинов (три продовольственных с годовым товарооборотом от 2,5 до 4 млн.руб.; один овощной с оборотом более 800 тыс. руб. и три магазина по торговле непродовольственными товарами с товарооборотом от 2 до 4,5 млн.руб. в год). Предварительно была проведена большая подготовительная работа, которая выразилась в проведении специальных семинаров с соответствующими работниками по изучению самой сущности коллективной сдельной оплаты труда, в разработке конкретных мер по улучшению организации труда, укомплектованию штатов магазинов, по совершенствованию системы завоза товаров в розничную торговую сеть.

Опыт работы этих семи магазинов в новых условиях полностью оправдал себя. Все они успешно выполнили планы товарооборота за 1973 г. Рост товарооборота в 1973 г. по сравнению с 1972 г. составил 11,9%. Средний оборот на одного работника увеличился на 14,9%, тогда как в целом по местным торгам лишь на 3,6%. Средний оборот на одного работника увеличился в магазинах: №35 Заводского райпищеторга на 19,7%, №14 Октябрьского райпищеторга на 31,5%, №5 Первомайского райпищеторга на 23%, в то время как в целом по перечисленным торгам рост составил соответственно 5,8; 5,3; 3,3%. Темпы роста среднего оборота на одного работника опережали темпы роста средней заработной платы.

Среднемесячный приработок на одного работника в магазинах, переведенных на сдельную оплату труда, составил в 1973 г. 16 р. 42 к., при этом 32% от общей суммы приработка получено за счет перевыполнения планов товарооборота, 43 за счет невыхода работников на работу по болезни и в связи с отпуском, 25% за счет недоукомплектованности штатов.

Учитывая положительные результаты опыта по применению коллективной сдельной оплаты труда, Экономический совет управления торговли Мингорисполкома в июне 1973 г. рекомендовал торгам более широко внедрять эту систему. В 1974 г. она

применялась в 75 магазинах Минска (61 продовольственной и 14 непродовольственной торговли). Расценки в этих магазинах устанавливаются на каждый квартал исходя из среднемесячного товарооборота по квартальному плану. Размер расценки утверждается руководителем торговой организации по согласованию с комитетом профсоюза.

Наиболее широко коллективная сдельная оплата труда внедрена в Октябрьском, Заводском и Ленинском райпищеторгах. Так, в Октябрьском райпищеторге переведено 12 магазинов из 28, в Заводском — 15 из 37, в Ленинском — 12 из 42.

Большинство магазинов, применявших коллективную сдельную оплату труда, не только успешно справились с выполнением планов товарооборота за 9 месяцев 1974 г., но и обеспечили рост продажи товаров. Товарооборот за 9 месяцев 1974 г. увеличился по сопоставимому кругу (52) магазинов в сравнении с соответствующим периодом 1973 г. на 5,2%, средний оборот на одного работника возрос на 4,4% при росте численности работников лишь на 0,9%.

Коллективная сдельная оплата труда при правильной ее организации способствует улучшению показателей хозяйственной деятельности магазинов (табл. 1), обеспечивая рост производительности труда, снижение издержек обращения и повышение рентабельности. Это достигается благодаря повышению личной заинтересованности каждого работника в результатах работы коллектива в целом, поскольку от общих результатов зависит размер индивидуальной заработной платы.

Работники магазинов, переведенных на коллективную сдельную заработную плату, стали строже следить за пополнением ассортимента в торговых залах, за своевременной доставкой товаров в магазины, за состоянием трудовой дисциплины и проявлять инициативу в изыскании резервов роста товарооборота.

Как видно из табл. 1, в 1974 г. в 14 магазинах достигнуты высокие темпы роста товарооборота по сравнению с 1973 г. Исключение составляет магазин №4 Ленинского райпищеторга, который выполнил план товарооборота за 9 месяцев 1974 г. лишь на 96,3%, вследствие чего объем его оборота по сравнению с соответствующим периодом 1973 г. уменьшился. В этих магазинах темпы роста среднего оборота на одного работника значительно опережают темпы увеличения средней заработной платы, что обеспечило снижение уровня расходов на оплату труда. Так, например, прирост оборота на одного работника составил от

Таблица 1. Основные показатели хозяйственной деятельности 15 магазинов Минска, переведенных на сдельную оплату труда, за 9 месяцев 1974 г.

Магазин	% к 1973 г.			% к товарообороту					
	товарооборот	средний оборот на одного работника	средняя зарплата на одного работника	фонд зарплаты		издержки обращения		рентабельность	
				1973 г.	1974 г.	1973 г.	1974 г.	1973 г.	1974 г.
№2 Заводского райпишето- торга	112,4	112,4	111,4	2,76	2,74	5,47	5,23	1,30	2,0
№42 "	100,2	111,1	108,1	2,76	2,69	5,99	5,12	2,19	2,19
№30 "	140,8	120,5	112,7	2,24	2,09	4,76	4,66	2,48	2,53
№3 Ленинского райпишето- торга	103,7	120,1	111,3	3,0	2,77	5,34	5,10	2,12	2,43
№4 "	95,9	108,6	104,0	2,97	2,85	5,83	5,85	1,78	1,81
№16 "	129,3	121,9	106	3,23	2,81	6,23	5,74	1,28	1,76
№23 "	129,2	127,5	113,4	3,01	2,69	6,10	5,50	1,26	1,80
№32 "	132,8	115,9	110,4	2,80	2,67	5,60	5,38	1,97	2,16
№34 "	114,4	112,7	106,5	2,98	2,82	5,39	5,25	1,65	1,73
№16 Фрунзенского райпишето- торга	111,8	110,0	104,7	2,64	2,51	5,49	5,45	1,82	1,86
№15 Центрального "	106,0	106,5	106,2	3,35	3,42	6,24	6,36	1,39	1,36
№6 Первомайского "	110,2	110,3	108,8	2,78	2,74	5,31	5,36	2,01	1,87
№4 Мебельхозторга	111,0	141,0	105,8	3,14	3,0	6,81	6,24	1,42	1,21
№34 Мингорплодоовощ	115,4	121,9	103,0	2,90	3,60	3,65	4,41	2,35	3,0
№22 Управления	110,4	117,5	109,3	4,38	4,07	7,67	7,99	1,20	0,84

6,5 до 27,5%, в то время как темп прироста средней заработной платы колебался в пределах 3–13,4%.

Расходы на заработную плату снизились по сравнению с 1973 г. в 13 магазинах. Особенно значительна экономия (в процентах к товарообороту) в магазинах №30 Заводского райпищеторга (0,15%), №№16 и 34 Ленинского райпищеторга (0,42 и 0,16%), №34 Минмебельхозторга (0,70%).

В большинстве магазинов высокие темпы роста товарооборота и производительности труда способствуют снижению уровня издержек обращения и повышению рентабельности. Так, в магазинах Ленинского райпищеторга она возросла от 0,03 до 0,54% к товарообороту (табл. 1).

Улучшение показателей хозяйственной деятельности магазинов, переведенных на сдельную оплату труда, сопровождалось одновременно и увеличением средней заработной платы на одного работника. Среднемесячная заработная плата на одного работника по сопоставимому кругу (52) магазинов увеличилась с 96 в 1973 г. до 106,9 руб. в 1974 г. При снижении уровня расходов на оплату труда средняя заработная плата на одного работника в 1974 г. по Ленинскому райпищеторгу возросла: в магазине №3 с 96 до 107 руб.; №16 – со 101 до 107 руб.; №32 – с 92 до 102 руб.; №34 – с 102 до 108 руб.; №23 – с 96 до 109 руб. В магазине самообслуживания №30 Заводского райпищеторга средняя заработная плата увеличилась со 108,2 до 121,9 руб.

Отмечая рост средней заработной платы, следует заметить, что приработок в связи с применением сдельной заработной платы образуется главным образом за счет невыхода отдельных работников на работу по болезни, в связи с отпуском и из-за неукомплектованности штатов. Еще не стало основным фактором увеличения заработков перевыполнение планов товарооборота. Так, например, приработок в среднем на одного работника за 9 месяцев 1974 г. составил в магазинах Октябрьского райпищеторга Минска 77 р. 21 к., в том числе за счет: роста товарооборота 10 р. 59 к. (13,6%), отпускных и средств соцстраха 28 р. 84 к. (37%), неукомплектованности штатов 38 р. 48 к. (49,4%). Неукомплектованность штатов в отдельных случаях может привести к снижению культуры торговли. Это относится прежде всего к магазинам с традиционными формами торговли, в которых возможности взаимозаменяемости работников ограничены. Поэтому важнейшими условиями для перевода магазинов на коллективную сдельную оплату труда являются

установление научно обоснованных нормативов численности штатов и осуществление мер по обеспечению более быстрого роста производительности труда по сравнению с увеличением средней заработной платы. Только так можно обеспечить высокое качество торгового обслуживания и добиться значительного экономического эффекта.

Внедрение сдельной оплаты труда в розничной торговле способствует закреплению кадров. Так, например, в промторге №2 Минска текучесть кадров в 1974 г. возросла по сравнению с 1973 г. на 0,4%, а в магазинах со сдельной оплатой труда она снизилась: в магазине №26 с 14,9 до 11%; в магазине № 27 с 15 до 8,5%; а в магазине № 23 в 1974 г. не уволился ни один работник. Резко снизилась текучесть кадров и в магазинах райпищеторгов. Например, число работников, уволившихся в 1974 г., уменьшилось по сравнению с 1973 г. в магазинах №№ 9 и 17 Первомайского райпищеторга более чем в 2 раза. Аналогичные изменения в движении кадров массовых профессий характерны и для магазинов других торгов, применяющих коллективную сдельную оплату труда.

Отмечая положительные результаты внедрения коллективной сдельной оплаты труда, следует подчеркнуть, что не все магазины использовали преимущества этой системы. Так, например, часть магазинов, переведенных на сдельную оплату, не справилась с выполнением планов товарооборота за 9 месяцев 1974 г. Во многих предприятиях рост средней заработной платы опережал рост производительности труда, а приработок работников массовых профессий образовался главным образом за счет неукomплектованности штатов или отсутствия работников по уважительным причинам.

Изучение опыта в розничной торговле Минска показывает, что наиболее эффективен перевод на коллективную сдельную оплату труда работников массовых профессий. Такая оплата значительно повышает материальную заинтересованность продавцов, кассиров, контролеров-кассиров, фасовщиков в выполнении и перевыполнении планов товарооборота, в изыскании резервов роста продажи товаров и т.д.

Индивидуальная сдельная заработная плата, введенная в порядке эксперимента для руководителей магазинов, их заместителей, товароведов и экономистов, не оказывает существенного влияния на их заработную плату и не создает должной материальной заинтересованности в росте товарооборота.

Таблица 2. Влияние отдельных факторов на сумму приработка работников магазинов Октябрьского райпищеторга

№ магазина	Приработок на одного работника за 9 месяцев 1974 г., руб.	В том числе за счет					
		товарооборота		отпускных и средств соцстраха		вакансий	
		сум-ма	удель-ный вес	сум-ма	удель-ный вес	сум-ма	удель-ный вес
7	121,83	26,86	22	46,72	38,4	48,25	39,6
11	73,58	23,17	31,5	25,61	34,8	24,8	33,7
19	72,18	17,14	23,8	33,88	46,9	21,16	29,3
21	69,05	10,18	14,7	21,37	31	37,5	54,3
2	62,74	-3,3	-5,3	32,09	51,2	33,95	54,3

Ввиду резких колебаний размеров месячного товарооборота магазинов в отдельные месяцы заработок руководителей предприятий и специалистов по расценку оказывается ниже оклада даже при выполнении плана товарооборота. Кроме того, имеют место случаи, когда фактический заработок заведующих отделами (секциями), их заместителей, находящихся на коллективной сдельной оплате труда, превышает заработную плату директоров магазинов, что противоречит требованиям экономического закона распределения по труду. Например, в августе 1974 г. магазин №3 Ленинского райпищеторга выполнил план товарооборота на 100,4%. Приработок директора магазина, его заместителя и товароведа составил всего 1 руб., или 0,7% к окладу, в то время как у заведующих отделами - 39 руб., или 37% к окладу. Для устранения указанного недостатка необходимо в крупных магазинах выделять заведующих отделами (секциями), их заместителей в отдельные бригады. Это позволит исключить влияние вакантных должностей работников массовых профессий на заработок заведующих отделами и их заместителей.

Дальнейшее расширение сферы применения сдельной заработной платы в розничной торговле должно осуществляться прежде всего за счет перевода на эту форму оплаты крупных продовольственных магазинов самообслуживания и промтоварных магазинов с устойчивым ассортиментом товаров.

Перевод предприятий на сдельную оплату труда предполагает высокую степень обоснованности устанавливаемых магазинам планов товарооборота и тщательную увязку товарного обеспечения с его объемом и структурой.