

Учитывая, что в республике разработана схема развития и размещения сельских поселений на более дальнюю перспективу (до 2000 года) Белорусским филиалом ЦИНОТУР Центросоюза рассчитаны примерные нормативы торговой площади на 1000 жителей на 1995 и 2000 гг.

Эти нормативы разработаны с использованием метода экстраполяции фактической обеспеченности торговой сетью на 1000 жителей за 1971–1977 гг. и нормативов на 1985 и 1990 гг.

Таким образом, при долгосрочном планировании развития и размещения розничной торговой сети потребительской кооперации Белорусской ССР применяется нормативный метод. Нормативы торговой площади на 1000 жителей обслуживаемого населения рассчитываются по каждой области исходя из конкретных условий.

Л и т е р а т у р а

1. Материалы XXV съезда КПСС. – М., 1976, с. 49.

Г.А.Давыдова, М.Ф.Соколова, Г.В.Трояновская,
П.П.Мезян, Е.С.Бекетова

МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА В РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛЕ

Основной формой материального стимулирования труда является, как известно, заработная плата. Усиление стимулирующей роли заработной платы в росте производительности труда, ускорении научно-технического прогресса и улучшении качества торгового обслуживания возможно лишь при правильном выборе ее форм и систем.

В последние годы в связи с ростом производства, расширением ассортимента товаров, укрупнением торговой сети и широким внедрением прогрессивных методов обслуживания потребовалось совершенствование форм оплаты труда. Изменившимся условиям реализации товаров стала больше соответствовать сдельная заработная плата, которая в сочетании с системой управления качеством труда имеет ряд преимуществ по сравнению с повременной-премиальной. Создаются условия для повышения заинтересованности работников в росте товарооборота и производительности труда, рациональной расстановки работников, совмещения профессий, эффективного использования рабочего времени и снижения текучести кадров.

Сдельная заработная плата начала внедряться в торговле в БССР с 1973 г. Наибольшее распространение получила коллективная сдельная заработная плата (табл. 1).

Более широкое распространение эта форма оплаты труда получила в продовольственной торговле. Так, по состоянию на 1 января 1979 г. удельный вес работников, переведенных на коллективную сдельную зарплату, составил в продовольственных торгах г. Минска 45,7, в промтоварных торгах - 31,1%. В торговле непродовольственными товарами наиболее широко она внедрена в Промторгах № 2 и 3. Удельный вес работников, находящихся на этой оплате труда, составил в данных торгах соответственно 54,9 и 83,9%. В отличие от продовольственной торговли в промтоварной более широко применяется коллективная сдельная зарплата по расценку за один процент выполнения плана товарооборота. Так, из 59 промтоварных магазинов сдельную оплату по бригадному расценку за один процент выполнения плана применяли 42,4%, в то время как в продовольственной торговле - 16,4%.

Анализ показателей работы магазинов, переведенных на коллективную сдельную заработную плату, показывает, что темпы роста товарооборота, производительности труда, нагрузки на 1 м² торговой площади в этих предприятиях выше, а уровень расходов по оплате труда и издержек обращения ниже, чем в среднем по местным торгам. Так, в 53 промтоварных магазинах г. Минска, переведенных на коллективную сдельную заработную плату, в 1978 г. при уменьшении численности работников на 3,4% товарооборот по сравнению с 1977 г. увеличился на 2,5%, производительность труда - на 11,3%, товарооборот на 1 м² торговой площади - на 7,6%, уровень фонда зарплаты снизился на 0,093%, рентабельность повысилась на 0,05%. В целом по 53

Таблица 1. Динамика развития внедрения сдельной заработной платы по управлению торговли г. Минска

Показатели	Годы			
	1975	1976	1977	1978
Всего магазинов	587	601	608	596
из них применявших коллективную сдельную зарплату	143	175	204	229
Удельный вес работников, находившихся на коллективной сдельной зарплате	31,4	34,9	36,7	40,5

промтоварным магазинам темп роста производительности труда составил 111,3% и значительно опередил темпы роста средней заработной платы (104,9%). Однако в отдельных торгах имело место опережение темпов роста средней заработной платы по отношению к темпам роста производительности труда.

Наиболее высоких результатов добились магазины Промторга № 1. Здесь на такую оплату переведено 8 магазинов. В 1978 г. их товароборот возрос на 2,9%, производительность труда – на 5,2% (при росте средней зарплаты на 3,8%), фонд зарплаты снизился на 0,03%. Рентабельность повысилась с 2,68 до 2,8% к обороту. В Промторге № 1 лишь в одном магазине из 8 темп роста средней зарплаты опережал рост производительности труда. Приработок в процентах к окладам составил в 1978 г. в целом в торговле непродовольственными товарами 23,3% и колебался в торгах от 18,7 до 26,8%.

Отмечая положительное влияние коллективной сдельной зарплаты на показатели хозяйственной деятельности магазинов, следует указать и на ее недостатки. Во многих предприятиях рост заработной платы происходит не за счет увеличения товарооборота, а за счет неукомплектованности штатов, невыходов на работу по болезни и в связи с уходом работников в отпуск (табл.2)

Таким образом, в торговле непродовольственными товарами приработок за счет роста товарооборота составил всего 10,6%. Примерно 1/3 всего приработка формируется в магазинах за

Таблица 2. Состав приработка работников магазинов, переведенных на коллективную сдельную заработную плату за 1978 г.,%

Торговые организации	За счет			
	роста товарооборота	неукомплектованности штата	отчисления на соцстрахование	отпусков
Минхозторг	20,9	14,4	29	35,7
Промторг № 1	4	27,3	43,5	25,2
Промторг № 2	9,3	29,1	26,2	35,4
Промторг № 3	7,0	36,1	26,1	30,8
Спорткультторг	22,8	43,8	13,4	20
Итого в торговле непродовольственными товарами	10,6	30,3	28	31,1

счет неукomплектованности штатов. Рост товарооборота еще не стал основным фактором увеличения заработной платы. В результате во многих предприятиях рост средней заработной платы опережает производительность труда, что приводит к повышению уровня расходов на оплату труда. Так, в 1978 г. темпы роста производительности труда были ниже темпов увеличения средней заработной платы в Промторге № 2 (в 13 магазинах из 21), в Промторге № 3 (в 5 из 8), в Минхозторге (в 4 из 8), что привело к повышению уровня расходов на оплату труда в этих магазинах соответственно на 0,015%, 0,04 и 0,01% к обороту.

Как показывает практика, в большинстве продовольственных и промтоварных магазинов, переведенных на сдельную заработную плату, не соблюдается правильное соотношение между темпами роста производительности труда и средней заработной платы. Это связано в определенной мере с несовершенством самой методики расчета бригадного расценка. Согласно действующему порядку, плановая численность работников массовых профессий определяется с учетом замены их в период отпуска, невыходов на работу по уважительным причинам. Размер бригадного расценка, как известно, рассчитывается путем деления суммы окладов работников по штатному расписанию на среднемесячный товарооборот по годовому плану, что приводит к некоторому завышению расценка. При распределении сдельного заработка по расценку зарплата отсутствующих работников, в том числе из-за болезни и нахождения в отпуске, распределяется между остальными членами бригады. Устранению этого недостатка может способствовать, на наш взгляд, введение поправочного коэффициента на величину отклонения реального фонда рабочего времени одного работника от плана. Этот коэффициент составляет примерно 0,92 (233:253). Исчисленный по действующей методике бригадный расценок за 100 руб. необходимо умножить на этот коэффициент.

В результате будет устранено влияние невыходов на работу по уважительным причинам (болезнь, отпуск) на сдельный заработок. Между тем приработок за счет указанных факторов составил в 1978 г. в торговле непродовольственными товарами 59,1%; Промторге № 1 - 68,7%; Минхозторге - 54,7%.

В тех магазинах, где имеет место неукomплектованность штатов, целесообразно корректировать бригадный расценок, как это предлагают В.К.Задорожный и Н.А.Павловская [1]. (Коэффициент укомплектованности штатов представляет отношение суммы окладов работников бригады по укомплектованным должностям к сумме окладов по штатному расписанию.

Применение коллективной сдельной заработной платы за 100 руб. товарооборота не дает должного эффекта в магазинах с неравномерным распределением годового товарооборота по месяцам. В этих предприятиях заработок работников резко колеблется по месяцам, имеют место его рост при невыполнении планов товарооборота и доплата до оклада — при выполнении.

Например, заработная плата по расценку за 100 руб. оборота в магазине № 4 Минхозторга отклонялась по месяцам от среднемесячной за год от — 222,2 руб (или 12,6%) до +135,96 руб. (или 7,7%). В апреле, мае, июне при выполнении месячных планов товарооборота от 101,9 до 104,6% заработок работников бригады был меньше суммы окладов в апреле на 221,27 руб., в мае на 228,92 и в июне — на 14,73 руб.

Разница между минимальным и максимальным заработками работников бригады составила в 1978 г. 358,18 руб., или 23,1%. Подобное распределение заработка по месяцам не отражает действительных усилий коллективов по обеспечению выполнения планов товарооборота и не может стимулировать рост производительности труда.

Поэтому наиболее приемлемым для таких магазинов является установление бригадного расценка за один процент выполнения плана розничного товарооборота.

По состоянию на 1 января 1979 г. эта разновидность коллективной сдельной заработной платы применялась в 55 магазинах г. Минска.

Как показывает практика, установление расценка за один процент выполнения плана розничного товарооборота позволяет обеспечить прямую зависимость размеров заработка работников бригады от степени выполнения месячных планов товарооборота и полностью исключает доплату до окладов при условии выполнения плана. Заработная плата работников при оплате по расценку за один процент выполнения плана становится более стабильной по месяцам, и размеры ее колеблются лишь в меру различий в степени выполнения плана товарооборота. Это можно подтвердить данными по магазину № 29 Промторга № 1 г. Минска.

Магазин № 29 не выполнил план товарооборота лишь в октябре 1978 г. Между тем при оплате по расценку за 100 руб. товарооборота сумма заработка по расценку в этом месяце при выполнении плана товарооборота на 88,5% превышает сумму окладов работников бригады на 775,9 руб., что нельзя признать нормальным. Вместе с тем в течение 5 месяцев (январь, апрель, май, июнь, июль) план товарооборота перевыполнялся на 1,7 —

4,4%. Сумма заработков по расценку в эти месяцы была значительно меньше суммы окладов.

При оплате же по расценку за один процент выполнения плана товарооборота заработок по расценку был меньше суммы окладов лишь в октябре в связи с невыполнением плана товарооборота, а заработная плата по месяцам была стабильной. Отклонения от среднемесячной заработной платы за год составляют лишь от 0,1 до 2,5%, в то время как при оплате по расценку за 100 руб. оборота амплитуда колебаний достигает (-25,7)-(+21)%

В отдельных торговых организациях показатели работы магазинов, переведенных на сдельную оплату труда по расценку за один процент выполнения плана товарооборота, выше, чем в магазинах при оплате труда по расценку за 100 руб. товарооборота (табл. 3).

Как видно из таблицы, темпы роста производительности труда в магазинах при оплате по расценку за один процент выполнения плана товарооборота значительно выше, чем в магазинах при оплате по расценку за 100 руб. товарооборота и в среднем по торгу.

Таблица 3. Динамика производительности труда и средней заработной платы в магазинах Промторга № 1 г. Минска

Магазины	Количество магазинов	1978 в % к 1977 г.		Фонд заработной платы в % к обороту	
		средний оборот на 1 работника	средняя зарплата на 1 работника	1977г.	1978г.
Переведенные на оплату по расценку за 100 руб. товарооборота	5	103,3	103,4	1,4	1,2
Переведенные на оплату труда по расценку за 1% выполнения плана товарооборота	4	109,5	105	1,78	1,47
В среднем по торгу		105,3	102,3	1,6	1,55

Однако не во всех торговых организациях проявляется эта закономерность. В Промторгах № 2 и 3, Минхозторге в большинстве магазинов при оплате труда за один процент выполнения плана товарооборота темпы роста средней заработной платы опережают производительность труда, что приводит к увеличению расходов на оплату труда. Одной из причин такого положения при использовании обеих разновидностей коллективной сдельной заработной платы являются недостатки в нормировании труда в торговых предприятиях.

Нормирование труда в торговле имеет особенности, обусловленные спецификой отрасли. Методы технического нормирования, применяемые, например, в промышленности, не могут быть механически перенесены на торговлю.

Нормирование труда в торговле предполагает установление норм времени на выполнение определенного объема работ, норм выработки для отдельных видов работ, норм обслуживания, нормативов численности штатов, коэффициентов трудоемкости товарооборота. До недавнего времени вопросам нормирования труда в торговле не уделялось должного внимания. Это привело к тому, что в магазинах одинакового товарного профиля с примерно равным объемом товарооборота численность работников резко различается.

Рекомендации Министерства торговли СССР о порядке определения структуры и штатов магазинов самообслуживания по торговле продовольственными и непродовольственными товарами в торговых организациях должным образом не соблюдаются. Как показал анализ, штаты магазинов самообслуживания в торговле непродовольственными товарами г. Минска отличаются от рекомендованных нормативов. Фактическая численность работников магазинов в большинстве случаев превышает нормативную.

В 1979 г. в торговых организациях республики проведена большая подготовительная работа по переводу работников отрасли на новые условия оплаты труда. Осуществлена перетарификация работ и рабочих согласно новым тарифно-квалификационным справочникам, определены должностные обязанности и квалификационные требования к руководящим работникам и специалистам, плановая численность работников торговых предприятий и организаций с учетом рекомендаций Министерства торговли СССР по определению структуры и штатов.

Так, в г. Минске за счет упорядочения структуры и штатов магазинов местных торгов и универмагов изыскано около 2 млн. руб. дополнительных средств, необходимых для введения новых

условий оплаты труда. Однако работа по приведению структуры и штатов магазинов в соответствие с рекомендованными нормативами еще не завершена. Так, по состоянию на 1 ноября 1979г. фактическая численность работников превышала рекомендованные нормативы по Промторгу № 1 в 7 магазинах на 26 штатных единиц, Промторгу № 2 в 11 магазинах – на 69, Минхозторгу в 5 магазинах – на 22; по Промторгу № 3 в 11 магазинах на 87 человек.

Превышение численности штатов над нормативами имеет место в основном по торгово-оперативному персоналу (заведующие, зам.заведующих секциями, контролеры, продавцы-консультанты). Необходимо продолжить работу по пересмотру штатов магазинов с целью приведения их в соответствие с рекомендованными нормативами.

Осуществление этого мероприятия – существенный резерв снижения расходов по заработной плате и повышения эффективности труда.

Другой важной задачей торговых организаций является упорядочение штатов однотипных магазинов, работающих примерно в одинаковых условиях. В каждом торге немало предприятий со сходными условиями работы, но с различной численностью штатов. Например, численность работников в магазине № 25 "Детская одежда" Промторга № 2 на 6 человек больше, чем в аналогичном магазине № 17 того же торга. В магазинах № 21 и 31 "Промтовары" Промторга № 1 при одинаковом объеме товарооборота (соответственно 2170 и 2100 тыс.руб. в год) численность работников различается на 14 человек. В магазине № 17 Минхозторга численность работников на 6 человек больше, чем в магазине № 4, хотя товарооборот меньше на 42 тыс.руб., а в магазине № 22 того же торга количество работников на 3 человека больше, чем в аналогичном магазине № 13. При одинаковом объеме товарооборота значительно различается численность штатов в магазинах № 8 и 10, № 2 и 22 Промторга № 1, в магазинах № 6 и 24 Минхозторга и в других. В галантерейно-парфюмерно-трикотажном магазине № 1 Промторга № 3 с товарооборотом 1800 тыс.руб. численность работников на 01.01.1979 г. составляла 39 человек, в то время как в таком же магазине с товарооборотом 2500 тыс.руб. численность работников равнялась 36 человек.

Согласно рекомендациям Министерства торговли СССР, организация секций целесообразна в магазинах, имеющих 16 и более работников торгового зала, с тем чтобы на каждого руководяще-

го работника секции приходилось не менее 8, а при продаже хозяйственных и галантерейно-парфюмерных товаров – по 6–7 работников торгового зала.

Изучение структуры штатов непродовольственных магазинов самообслуживания в г.Минске показало, что это условие во многих случаях не соблюдается и фактическая численность заведующих секциями, их заместителей превышает рекомендованные нормативы. Так, в Минхозторге превышение норматива на 1 ноября 1979 г. составляло 13 штатных единиц и имело место в 4 магазинах. В этих магазинах в среднем на одного руководящего работника секции приходилось 5,3 работника торгового зала.

В Промторге № 1 фактическая численность заведующих и зам.заведующих секциями больше нормативной на 36 человек в 13 магазинах, Промторге № 2 – на 25 человек в 9 магазинах, Промторге № 3 – на 21 человек в 10 магазинах.

Соотношение между руководящими работниками секций и работниками торгового зала составляло на 1 ноября 1979 г. в Промторге № 1 – 1:6,2; Промторге № 2 – 1:6,4; Промторге № 3 – 1:7,4. Поэтому необходимо пересмотреть структуру перечисленных магазинов, с тем чтобы привести ее в соответствие с рекомендованными нормативами.

Для стимулирования роста производительности труда целесообразно учитывать показатель производительности труда при оценке качества труда исполнителей. В частности, руководителям торговых предприятий, их заместителям, работникам плановых отделов и служб НОТ необходимо снижать коэффициент качества труда не менее чем на 0,3 при опережении темпа роста средней заработной платы над темпами роста производительности труда, и повышать коэффициент за рост производительности труда. При увеличении производительности труда по сравнению с предшествующим периодом до 3% коэффициент целесообразно увеличить на 0,1; свыше 3% – на 0,2. Материальное стимулирование труда в торговле так же, как и в других отраслях, должно сочетаться с мерами морального поощрения.

Представляется целесообразным рекомендовать торговым организациям увеличивать на 10–20% размеры премий по итогам социалистического соревнования работникам, занесенным на Доску почета.

Л и т е р а т у р а

1. Задорожный В.К., Павловская Н.А. Эффективность оплаты труда в торговле. – М., 1979, с. 38.