

зайку, и может быть в разных государствах разным в зависимости от состояния экономики страны.

2. Заработная плата должна обеспечивать сравнительный уровень оплаты труда работников в зависимости от профессий, отраслей народного хозяйства и форм собственности.

Устанавливая заработную плату предприятия разных отраслей народного хозяйства должны придерживаться принципа справедливости, когда на разных предприятиях существуют одинаковые тарифные ставки за работу, требующую равноценной квалификации и опыта.

3. Заработная плата должна регулярно корректироваться в зависимости от изменений экономических условий.

Корректировка заработной платы должна проводиться в связи с ростом цен на товары и услуги с целью сохранить реальную стоимость заработной платы, особенно низкооплачиваемых работников, которых инфляция могла бы быстро лишить возможности удовлетворить свои первостепенные потребности. Кроме того, время от времени необходимо осуществлять дополнительные повышения заработной платы с целью последовательного повышения уровня жизни, которым должен сопровождаться рост экономики.

4. Способность экономики к оплате труда.

Необходимо чтобы предприятия (отрасль) могли ориентироваться и определять, какую часть своих средств они могут направить на увеличение заработной платы работникам, так как кроме этого нужно выделять средства на развитие предприятия, создавать резервные фонды.

Все вышеперечисленные критерии будут работать только при высоком уровне рыночной экономики и грамотно организованной политике государства.

Список литературных источников

1. Заработная плата: Учебник рабочего образования. – Женева: Международное бюро труда, 1997. – 225 с.

ВНУТРЕННИЙ ХОЗРАСЧЕТ В ТОРГОВЛЕ КАК ОДНА ИЗ ФОРМ ОПЛАТЫ ТРУДА ПО КОНЕЧНЫМ РЕЗУЛЬТАТАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

О.Н. Шестаков, аспирант

Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации

Новые условия хозяйствования заставляют торговые организации и их структурные подразделения использовать более эффективные формы оплаты труда, которые будут иметь прямую связь с конечными результатами финансово-хозяйственной деятельности, полученными ими валовыми доходами. Такую задачу может решить внутренний хозрасчет в торговом предприятии или его структурном подразделении. Именно он сможет свя-

зять экономические интересы предприятия с материальным стимулированием конкретных работников. Внутренний хозрасчет должен вызвать заинтересованность каждого работника в экономических результатах его конкретного труда.

Предлагаемая нами модель внутреннего хозрасчета позволит коллективу торгового предприятия или его структурным подразделениям вести учет валового дохода и зависящих от них статей затрат, то есть прямых издержек обращения. В этом случае будет осуществляться стимулирование трудовых коллективов за рост валового дохода и экономию прямых издержек обращения.

Кроме того, прямая связь расходов с оплатой труда исключает необходимость принятия административных мер по экономии статей издержек обращения. Эти функции возьмут на себя трудовые коллективы, так как размер экономии будет увеличивать хозрасчетный доход, остающийся в их распоряжении, который будет формировать фонд заработной платы. Они сами будут определять потери в оплате труда из-за невыполнения плана товарооборота, вести учет резерва до момента восполнения допущенного отставания, также самостоятельно учитывать возможные коррективы доплат до тарифных ставок. Все это будет подсчитываться как за отчетный месяц, так и нарастающим итогом с начала года. Модель внутреннего хозрасчета основана на пяти принципах:

1. Объектом внутреннего хозрасчета определен каждый магазин (отдел, бригада), работники которого объединены общей материальной ответственностью за вверенные им товарно-материальные ценности;

2. Коллективу каждого объекта предоставлены определенные распорядительные функции в осуществлении хозрасчетных операций и результаты своего труда он определяет соизмерением доходов с расходами;

3. Основой внутреннего хозрасчета являются товарные и товарно-денежные отчеты, приходные и расходные документы к ним, чековая форма расчетов;

4. Формирование и учет своих хозрасчетных операций (доходы, расходы, определение фонда заработной платы и его распределение между членами трудового коллектива) работники объекта производят на месте и самостоятельно.

5. Взаимоотношения между объектом и аппаратом управления регулируются договором, предусматривающим обоюдные экономические санкции за нарушение условий в виде увеличения или уменьшения доходов объекта.

Модель внутреннего хозрасчета заключается в самокупаемости и зависимости заработной платы в первую очередь от полученного валового дохода и во вторую очередь от конечных результатов финансово-хозяйственной деятельности торгового предприятия. Фонд заработной платы будет определяться как разница между валовым доходом, прямыми

издержками обращения, внутрихозяйственными отчислениями и прибылью по плановому нормативу. В свою очередь норматив внутрихозяйственных отчислений может определяться в виде процента от валового дохода или в абсолютной сумме на год и состоять из следующих элементов: косвенных издержек обращения, амортизационных отчислений расчетной суммы косвенных налогов и платежей, начисляемых и уплачиваемых с валового дохода и расчетной прибыли от хозяйственной деятельности объекта внутреннего хозрасчета. Модель внутреннего хозрасчета предполагает три основных этапа:

1. Планирование товарооборота, валового дохода, издержек обращения, прибыли по месяцам.

2. Проведение операций по внутреннему хозрасчету непосредственно в магазине (отделе). Эти операции предполагают контроль за формированием доходов, оплата текущих расходов из чековой книжки, составление финансового отчета и рассмотрение результатов работы торгового предприятия на месте, а также распределение заработной платы между членами трудового коллектива, соответственно табелю учета рабочего времени и коэффициенту трудового участия.

3. Подведение итогов внутреннего хозрасчета и его связь с бухгалтерским учетом финансовых результатов хозяйственной деятельности в целом по торговой организации.

Преимущество предлагаемой модели заключается в том, что объект хозрасчета имеет возможность в момент составления финансового отчета и распределения заработной платы увидеть и обсудить в трудовом коллективе все имевшие место ошибки, недостатки и просчеты в работе, повлиявшие на уменьшение хозрасчетного дохода, принять своевременные меры по их устранению и наказать виновных.