**Содержание**

Введение 3

Глава 1. Трансформация экономического развития в современных условиях и необходимость повышения производительности и мотивации труда. 6

Глава 2. Анализ производственно-хозяйственной деятельности Новотроицкого филиала ОАО концерна "Уралэлекроремонт" за 1997г. 17

2.1.1. Основные технико-экономические показатели Новотроицкого филиала концерна "Уралэлекроремонт" 17

2.1.2. Анализ выполнения плана производства и реализации продукции. 21

2.1.3. Анализ себестоимости продукции 24

2.1.4. Анализ численности, состава, квалификации и движения рабочей силы 34

2.2. Анализ и оценка состояния результатов финансовой деятельности Новотроицкого филиала за 1997г. 38

Глава 3. Анализ действующей в Новотроицком филиале системы оплаты труда и разработка наиболее эффективной. 50

3.1. Организация труда 50

3.2. Организация оплаты труда 53

3.3. Анализ выполнения плана по труду и з/плате. 62

Заключение 84

Список литературы 86

# Введение

Рыночная экономика - это экономика, основанная на отношениях, возникающих при купле-продаже товара на рынке, где сталкивается спрос как представитель потребления и предложение как представитель производства.

 В рыночных отношениях участвуют различные экономические субъекты. К ним относятся отдельные физические лица (предприниматели, потребители, инвесторы, вкладчики, фермеры, продавцы, покупатели) и юридические лица (хозяйствующие субъекты).

 Хозяйствующие субъекты на рынке представлены предприятиями различных организационно-правовых форм и форм собственности (малые предприятия, арендные, совместные, муниципальные и др.), акционерными обществами, товариществами, кооперативами, биржами,фондами, банками, компаниями, ассоциациями, обществами, фирмами, концернами, консорциумами и другими юридическими лицами.

 Экономические субъекты рыночной экономики могут выступать только в качестве продавцов и покупателей. Таким образом, в основе рыночных отношений лежат отношения между продавцами и покупателями по удовлетворению их интересов. Продавец стремится продать свое предложение, свою продукцию. Покупатель стремится реализовать свой спрос, купить нужную ему продукцию.

 В основе функционирования рыночной экономики лежат следующие принципы.

1. Равенство производителей (продавцов) и потребителей (покупателей) перед внешними факторами.
2. Свободное ценообразование (курсов, процентных ставок) на основе сбалансированности спроса и предложения
3. Использование юридических законов для экономического регулирования.
4. Наличие конкуренции как условие экономического прогресса и экономического регулирования.

 Суть рыночных отношений состоит в том, что производители и продавцы должны быть абсолютно свободными и действовать на свой страх и риск, ориентируясь лишь на рыночные регуляторы (цены, налоги, процентные ставки, курсы, дивиденды и др.).

 Цена является объектом конкуренции. Без конкуренции рыночные отношения теоретически не мыслимы и практически не осуществимы. Соединяясь с конкуренцией, рыночные регуляторы образуют единый экономический метод рыночного хозяйствования, который заставляет производителя (продавца) учитывать интересы и запросы потребителей (покупателей), производить ту продукцию и оказывать те услуги, которые им требуются и поэтому могут быть проданы на товарном рынке.

 Рыночная экономика - очень тонкий механизм и более сложный, чем планово-директивная экономика. Роль государства в рыночной экономике заключается в том, что оно создает правила хозяйствования (законы) и контролирует их выполнение.

 Поэтому доверие потребителя к государству является неотъемлемой частью существования рыночной экономики.

 Смысл рыночной экономики заключается в разрушении монополии как со стороны производителей (монополия, олигополия), так и потребителей (монопсония, олигопсония); свободной купле-продаже; в самостоятельном выборе партнеров; свободном ценообразовании и государственном регулировании хозяйственных процессов. Обязательным условием рыночной экономики является наличие товаропроизводителей разных форм собственности

 Рыночная экономика в Российской Федерации набирает все большую силу. Вместе с ней набирает силу и конкуренция как основной механизм регулирования хозяйственного процесса. Конкурентоспособность предриятию, акционерному обществу, любому другому хозяйствующему субъекту может обеспечить только правильное управление движением финансовых ресурсов и капиталов, находящихся в их распоряжении.

 Целью настоящей дипломной работы является исследование деятельности Новотроицкого филиала ОАО концерна "Уралэлектроремонт" в условиях рыночной экономики; анализ действующих систем оплаты труда и разработка наиболее эффективной системы оплаты труда в условиях рынка.

# Глава 1. Трансформация экономического развития в современных условиях и необходимость повышения производительности и мотивации труда.

Слово реформа (от лат. reformo) означает прогрессивное изменение каких-либо сторон жизни с целью упрочнения или спасения существующего строя. Например, реформы Петра I, Александра I, Сперанского, Витте, Столыпина. Примером реализации современных экономических реформ является Япония и Китай.

 У реставраторов цель иная, чем у реформаторов: спешно создать состоятельную прослойку общества (так называемый средний класс), которая станет экономической и политической опорой дикого капитализма.

 В России за семь лет объем валового внутреннего продукта (ВВП) сократился более чем в два раза, а инвестиции на три четверти. По официальным данным треть населения находится за чертой бедности. Но если учесть, что прежняя минимальная зарплата и пенсия по своей покупательской способности на 50 % превышает современную среднюю заработную плату, то за чертой бедности оказалось 37 млн. пенсионеров и более половины работающих с членами своих семей.

 Разрыв между нищим и богатым слоем населения России увеличивается темпами, которых не знала мировая практика. Закон Парето, согласно которому при капитализме на долю 20 % богатых приходится 80 % всех доходов, в современной России уже превзойден. Анализируя ход реформ в России с января 1992 года, убеждаемся в очевидности тех предположений, которые высказывали специалисты ещё на этапе перестройки, когда переход к рынку поставил вопрос о механизме вхождения в него.

 Лауреат Нобелевской премии В.Леонтьев в 1990 году отмечал, что "было бы неверно полагать внедрение в России свободно функционирующей экономики американского образца. Несомненно, это сделать невозможно, даже если очень захотеть. Идеальным результатом успешной перестройки могло быть создание в отдалённой перспективе смешанной системы европейского образца, в которой рыночный механизм основан на конкуренции, но действует под строгим контролем со стороны государства, а также со всеми системами государственных и социальных услуг, поглощающими значительную часть национального дохода[[1]](#footnote-1) ". Он говорил и о сроках реформы, подчёркивая, что при самых благоприятных обстоятельствах начало роста производства следует ожидать не раньше, чем через 5-6, а возможно и 7 лет.

 В Японии в период реформ велась целенаправленная государственная политика сдерживания-замораживания вкладов, введение твёрдых цен на основные продукты и товары, избирательное предоставление инвестиций, распределения ресурсов и фондов. Подъём начался только после 1956 года, но и тогда роль государства оставалась достаточно значительной. Лишь к 1975 году Япония пришла к модели свободного рынка.

 Пятилетний этап реформирования в России даёт основания для анализа и оценки результатов. Отмечается, например, резкое (более чем в два раза) падение производства, снижение уровня жизни большей части населения, значительная дифференциация доходов.

 Основными причинами падения производства, на наш взгляд, являются следующие. Во-первых, снижение общего уровня управления производством: с самого начала реформ было очевидно, что механизм саморегулирования не сработает, так как только начали формироваться новые отношения собственности, финансовая система, цены, не развита была ещё и конкуренция.

 Отсутствие права вмешиваться в действия предприятий лишало органы государственного управления возможности контролировать рациональное использование находящейся в ведении предприятий собственности, осуществление технической и кадровой политики. Предоставление полной самостоятельности предприятиям в соответствии с Законом РСФСР "О предприятиях и предпринимательской деятельности" при отсутствии чётких нормативно-правовых основ их деятельности создавало почву для служебных злоупотреблений, нерационального использования мощностей и ресурсов. Формальные отношения между предприятиями и органами государственного управления сохранились. Однако ответственность за результаты деятельности ни та, ни другая сторона по закону уже не несли.

 В целях стабилизации производства, очевидно, должны сохраняться элементы государственного контроля управления деятельности государственных предприятий и других организационно-правовых форм базовых отраслей производства.

 Во-вторых, отсутствие чётко выраженной структурной политики. Мы имеем в виду формирование структуры предприятий, которые наиболее эффективно работают в условиях рыночной экономики. В развитых странах большая часть продукции производится в мощных корпорациях.

И в России следовало бы реализовать аналогичную идеологию, временно сохранить созданные за годы советской власти производственные комплексы. Фактически всё было наоборот, желание предприятий получить самостоятельность в хозяйственной деятельности вылилось в стремление их структурных единиц и подразделений иметь аналогичные права, тем более законодательно такие акции не только разрешались, но и инициировались.

Соотношение численности предприятий и численность их работников в период с 1970 по 1997 гг. представлены в табл. 1.1.

Число предприятий с 1990 по 1997 год увеличилось почти в 5 раз при сокращении численности рабочих на 17 %.

При реализации правительственных решений по развитию малого бизнеса в промышленности создано 127.2 тыс. малых предприятий с общей численностью 2.4 млн. чел. Средняя численность работающих на одном малом предприятии - 20 человек. А если предположить, что в общей структуре промышленных предприятий 1990 года сохранились основные (крупные) по сравнению с 1997 годом, то на оставшихся (до разукрупнения) предприятиях средняя численность составила 370 человек. Представляется, что создание малых предприятий в целом произошло за счёт разукрупнения (с 370 до 20 человек), хотя на самом деле всё было значительно сложнее.

Табл. 1.1.

Соотношение численности промышленных предприятий и промышленно-производственного персонала (ППП) за 1970 по 1997 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 1970г. | 1980г. | 1990г. | 1991г. | 1993г. | 1995г. | 1997г. |
| Число предприятий, тыс. | 28,5 | 25,4 | 26,9 | 28,0 | 104,1 | 146,8 | 138,0 |
|  в т. ч. малых | –­ | – | – | – | 91,4 | 109,6 | 127,2 |
| Численность ППП, тыс.чел. | 20206 | 22745 | 20998 | 20117 | 18804 | 17913 | 17440 |
|  в т. ч. на малых | – | – | – | – | 2261 | 2318 | 2382 |

 Наибольшее разукрупнение произошло в машиностроении и металлообработке - с 5252 предприятий в 1990 г. до 46558 в 1997 г., т.е. почте в 9 раз, при уменьшении численности рабочих с 7.5 до 5.42 млн. чел., т. е. почти на 25 %. Со значительным опозданием вышли нормативные документы по созданию холдингов и финансово-промышленных групп. До их выхода органы государственного управления не вели планомерной структурной политики : многие объединения, концерны можно было сохранить в виде холдингов, не лишая самостоятельности предприятия и оказывая им всемерную поддержку. Попытки создания холдинговых структур, предпринимаемые многими министерствами и ведомствами, так и не увенчались успехом или осуществились со значительной задержкой.

 В-третьих, в разделе структурной политики, в рабочих программах Правительства РФ не были рельефно определены приоритеты в государственной поддержке предприятий отдельных отраслей и ведомств с позиции стабилизации производства. Выживание базовых отраслей и предприятий, кроме, может быть, топливно-энергетического комплекса, которые бы стали основой последующего развития народного хозяйства, так и не обеспечено.

 Отмеченные три группы факторов имеют по сути стратегический и тактический характер. Сюда же можно отнести проблемы неплатежей, финансовой системы и бюджетного финансирования, инвестирования, каждая из которых является предметом отдельного анализа.

 Можно говорить и об объективных факторах падения производства, вызванных неудовлетворительной структурой производства и переходом на новые экономические отношения.

 В условиях общего падения производства в наибольшей степени страдают предприятия, выпускающие средства производства, ибо при дефиците денег резко сократилось обновление техники. То же самое можно сказать и о ремонтно-строительной сфере. Более того на большинстве предприятий оказались не загруженными ранее введённые мощности. По данным Госкомстата РФ, в 1990 г. коэффициенты обновления и выбытия основных фондов составили соответственно 6 и 1.8 %, в 1997 г. -1.3 % каждый. Степень износа основных фондов в 1997 году достигла 56.8 %. Использование производственных мощностей по выпуску отдельных видов продукции составило, например, по кузнечно-прессовому оборудованию 28 %, металлорежущим станкам 34 %, сборным железобетонным конструкциям и изделиям 51 %, цементу 62 %. Действительную потребность в тех или иных видах продукции и услуг можно выявить лишь механизм спроса, и предложения.

 Экономика многих предприятий подрывалась в связи с наличием на их балансе мощной социальной инфраструктуры. На обслуживании жилья, например, используется до 25 % и более производственных затрат. Возрастают расходы на топливо и электроэнергию, сырьё, материалы, транспорт, услуги. Все это приводит к увеличению цен на продукцию и снижает возможность её реализации.

 Снизилась производительность труда на предприятиях в связи с недостаточным обновлением техники и применением новых технологий, отсутствием оборотных средств, падением производственной и технологической дисциплины и разрушением сложившейся за многие годы системы обучения и повышения квалификации кадров.

 Отрицательно сказываются и социальные факторы: большой разрыв в доходах и снижение их общего уровня, отсутствие у работников заинтересованности в повышении квалификации, отток молодых и наиболее эффективных кадров в коммерческие структуры.

 Для стабилизации положения в отдельных отраслях, а там, где она уже достигнута - подъёма, предоставляется целесообразным ввести определённые коррективы в осуществляемые реформы. Особое внимание следует обратить на следующие моменты :

* на период реализации реформ восстановить управление государственными предприятиями со стороны министерств и координации деятельности ограниченного числа предприятий других организационно-правовых форм, законодательно закрепить возможность контроля за расходованием выделяемых государством средств. Это позволит повысить взаимную ответственность органов государственного управления и самих предприятий;
* сформировать единую структурную политику организационного построения предприятий преимущественно на корпоративной базе в сочетании с частным предпринимательством в сфере обслуживания. Поскольку корпоративную систему представляют акционерные общества, необходимо соблюдать предусмотренные законом основы их жизнедеятельности. Преимущество корпоративных систем реализуются главным образом через механизм объединения и реорганизации. Мелкие корпорации, как правило, нежизнеспособны, а масштаб деятельности корпоративных систем представляет гораздо больше возможностей для саморазвития за счёт привлечения акционерного капитала;
* исходя из сложившихся условий, определять приоритетные отрасли, виды деятельности, требующие государственной поддержки;
* создать необходимые условия для инвестирования технического перевооружения отраслей и видов производств, в которых достигнут прогресс по сравнению с зарубежными аналогами, причём инвестирование следует осуществлять адресное - конкретным предприятиям, по конкретным проектам, что уже пытается предпринимать Министерство экономики России. Необходимо всемерно способствовать конкуренции, ибо только через её механизм появляется высокое качество продукции и поддерживается уровень цен;
* выработать активную политику дифференциации и уровня доходов, стимулирования технического прогресса, подготовке кадров, привлечь к разработке и реализации указанных мер кроме территориальных органов управления отраслевые федеральные власти.

На уровне отдельно взятого предприятия должна быть разработана своя программа экономической стабилизации и стратегического развития. В основу программы прежде всего должны быть положены разработки, направленные на повышение эффективности производства и рост производительности труда. Это является залогом конкурентоспособности предприятия в условиях действия рыночных механизмов.

Наиболее распространённым показателем повышения эффективности является производительность труда - соотношение результата и затрат труда.

Главным стержнем в современных условиях является разработка и внедрение более рациональных методов труда в производственных процессах на каждом рабочем месте за счёт коренной перестройки в области организации и нормирования труда, определение технологической численности работников, исходя из фактического объёма работ, комплекса мер по сокращению потерь рабочего времени. Необходим новый подход к оценки труда работников при совмещении профессий и должностей, при неполной загрузке сменных работников.

Проблемы производительности труда, её уровня и управления динамикой как самостоятельной научной проблемы, имеющий собственный способ разрешения (механизм прямого, непосредственного воздействия на исследуемый объект), не существует. Задача повышения уровня производительности труда является более общей проблемы сбалансированного развития факторов производства, их рациональной взаимосвязи, выбора наиболее эффективной формы хозяйствования, обеспечивающих полное использование как технологического, так и трудового потенциала. Таким образом, речь идёт, по существу, о комплексной проблеме совершенствования организации общественного труда.

Основная проблема организации труда - недостаточная сбалансированность технической и кадровой политики, не обеспечивающей должного взаимного соответствия технического базиса и организации труда. Внедрение новой техники не даёт должной отдачи, если оно не сопровождается существенными изменениями в организации труда, во взаимосвязи работников друг с другом и со средствами труда.

Несомненно, организация труда может стать важнейшим средством реализации возможностей современного производства, обеспечения динамизма экономики и использование технического и трудового потенциала общества. Однако для этого требуется коренное изменение взгляда на организацию труда, причём как в теоретическом, так и в практическом плане.

Во-первых, организацию труда необходимо понимать не только как пассивно складывающийся итог общественного процесса, но в первую очередь как одну из его активнейших движущих сил.

Во-вторых, все основные направления осуществления мероприятий в области организации труда ( формы разделения и кооперации труда, нормативная база, методы повышения трудовой активности работников и их участие в управлении производством, принципы распределения результатов труда и методы его стимулирования, способы воспроизводства рабочей силы) должны органически сочетаться с работой по совершенствованию всего хозяйственного механизма, стать его естественной составной частью.

В-третьих, необходимо учитывать современные особенности взаимосвязи технического базиса производства и организации труда, преодолеть односторонний взгляд на совершенствование организации труда как на деятельность по исправлению легко видимых недостатков производства. Эффективность труда, темпы роста его производительности не могут быть высокими, если сам технический базис производства не создаёт условия для применение прогрессивных форм организации труда.

Увеличивающиеся возможности технологии, техники и материалов реализуются под воздействием организации труда, производства и управления и в сочетании с ними. Последние обеспечивают интеграцию и направленное функционирование всей совокупности производительных сил. Труд может быть эффективным только тогда, когда его организация осуществляется в комплексе с организацией производства и управления, но это условие не всегда соблюдается. Организация производства - это, по существу, обеспечение функционирования вещественных элементов труда, а организация управления - функционирования трудовых отношений. Это значит, что необходима комплексная организация трудовой деятельности применительно к рабочему месту, структурной единице и предприятию в целом, т. е. переход от узкого понимания организации труда к формированию системного подхода к решению научно-технических, производственных и социальных задач путём установления необходимого взаимодействия людей с вещественными элементами труда и трудовых отношений между участниками совместной или увязанной технологической цепочкой деятельности.

Проблема несоответствия организации труда и управления, например, в основном и вспомогательных производствах, является в настоящее время особенно острой. Ежегодно в промышленности более трети основных производственных фондов используется не полностью из-за недоделок и ошибок в проектах, а так же недостатков в организации труда и производства, необеспеченности квалифицированными кадрами и т. д. . На вновь вводимых объектах не всегда имеются тщательно проработанные проекты организации труда, производства и управления, тесно увязанные с технико-технологическими параметрами. По этой причине уровень организации труда и управления производством, а также численность работников на предприятиях, работающих в одинаковых условиях, выпускающих один и тот же вид продукции на одинаковом оборудовании, часто существенно различаются.

Активизация человеческого фактора и ускорение научно-технического прогресса - это взаимосвязанные проблемы сбалансированности и динамичного развития факторов производства. Способ соединения работников со средствами производства составляет основу организации общественного труда. Необходимо различать организацию общественного труда как способ определения, управления и поддержания наиболее рациональной взаимосвязи техники и людей и с точки зрения особенностей уровней развития средств производства, и рабочей силы, а также характера и масштабов распространения существующих форм хозяйствования (тип организации). Развитие этого типа определяет прогресс обобществления производства и характеризуется уровнем кооперации труда, степенью его концентрации, формами обмена деятельностью. Совершенствование организации общественного труда обеспечивает развитие техники и улучшение профессионального состава кадров, а также способа их взаимодействия.

Решая проблемы эффективности труда, нельзя не учитывать усиление роли социальных факторов или гуманизацию труда. Только в этом случае могут быть найдены оптимальные решения двух взаимосвязанных задач: обеспечит высокорезультативные производство и реализацию конкурентоспособных товаров и услуг и одновременно с этим - расширенное воспроизводство работников путём предоставления каждому человеку соответствующих социальных гарантий. Гуманизация труда предполагает признание приоритетного значения человека при определении содержания его труда, возможностей использования новых технологий, условий охраны окружающей среды, а также при разработке систем стимулирования труда и пр.

Адаптаций предприятий и их трудовых коллективов к рыночной системе хозяйствования означает существенное изменение организации внутри предприятия. Комплексное улучшение различных сторон его деятельности для достижения высоких результатов труда требует системного и планомерного подхода к совершенствованию техники, технологии, организация производства и труда, а также форм, методов управления и мотивации труда.

# Глава 2. Анализ производственно-хозяйственной деятельности Новотроицкого филиала ОАО концерна "Уралэлекроремонт" за 1997г.

### 2.1.1. Основные технико-экономические показатели Новотроицкого филиала концерна "Уралэлекроремонт"

Новотроицкий филиал входит в концерн «Уралэлектроремонт», находящийся в г. Екатеринбурге. До 1992 года объединение было в государственной собственности и с июля 1992 года после приватизации и закрепления за объединением статуса А.О., собственность стала смешанной без участия иностранного капитала.

АООТ концерн «Уралэлектроремонт» (в дальнейшем именуемое «общество») учреждено в соответствии с Указом Президента РФ «Об организационных мерах по преобразованию государственных предприятий, добровольных объединений государственных предприятий в АО» от 01.07.92. №721.

АООТ концерн «Уралэлектроремонт» является полным правопреемником ПО «Уралэлектроремонт».

Учредителем общества является Комитет по управлению имущества при Правительстве Екатеринбургской области. В состав общества входят семь филиалов:

* Асбестовский
* Среднеуральский
* Краснотурьинский
* Екатеринбургский
* Кировоградский
* Новотроицкий
* Челябинский

Филиалы общества действуют на основании положения о филиалах.

Общество несет ответственность по своим обязательствам только в пределах своего имущества.

Новотроицкий филиал основан в декабре 1970 года. Общая площадь, занимаемая филиалом, составляет 1.04 гектара. Назначение филиала - специализация на ремонте промышленного электрооборудования: электродвигателей мощностью до 100 кВт, свыше 100 кВт высоковольтные, /сетевые/, силовых и сварочных трансформаторов, сварочных преобразователей, а также машин постоянного тока, и другие виды услуг. По застройке Новотроицкий филиал имеет два блока цехов, административный корпус, социальный центр, проходную, открытые и закрытые помещения складов, гаражи.

Филиал имеет цеховую структуру производства и подразделяется на отделения основного и вспомогательного производства.

К цеху основного производства относятся:

* участок по ремонту машин мощностью до 100кВт;
* участок по ремонту машин мощностью свыше 100 кВт;
* участок по ремонту трансформаторов;
* участок по ремонту машин постоянного тока;
* сборочное отделение;
* покрасочное отделение;
* пропиточное отделение;
* печное отделение;
* контрольно-испытательная станция.

К цеху вспомогательного производства относятся:

* инструментальное отделение;
* ремонтно-механическое отделение;
* ремонтная группа;
* транспортное отделение.

Филиал относится к предприятиям машиностроительного профиля.

Новотроицкий филиал имеет:

1. Основные производственные фонды (здания, сооружения, передаточные устройства, машины и оборудование, измерительные и регулирующие приборы и устройства, лабораторное оборудование, вычислительную технику, прочие машины и оборудование: транспортные средства, инструмент, производственный инвентарь и принадлежности; прочие основные фонды).
2. Оборотные средства (сырьё, основные материалы и покупные полуфабрикаты, вспомогательные материалы, топливо, тара, запасные части для текущего ремонта, малоценные и быстроизнашиваемые предметы, незавершенное производство и полуфабрикаты собственного производства). Режим работы филиала: односменный - для руководителей, специалистов и рабочих цехов. Трёхсменный - для охраны.

Основные профессии: обмотчики электрических машин, изолировщики, расточники, слесари, электросварщики, грузчики, намотчики катушек, водители, экономист, бухгалтер, кладовщик.

Основное оборудование филиала - мостовые краны, токарные станки, фрезерные, расточные, тельфера, ножницы гильотинные, станки сверлильные, балансировочный станок, намоточные станки, сварочные аппараты, аппараты окрасочные, автомобили грузовые и другие.

По данным таблицы 2.1 фактическая реализация товарной продукции Новотроицкого филиала за 1997 год составила 116,6% против плана и 307,6% против факта 1996г. Фактический выпуск товарной продукции за 1997г. составил 120% против планового и 292% против фактического выпуска 1996г. По номенклатуре: ремонт электродвигателей мощностью до 100кВт составил 120% против планового и 314,3% против 1996г., ремонт электродвигателей мощностью свыше 100кВт за 1997г. составил 133,8% против плана и 339,0% против факта 1996г., ремонт трансформаторов составил 55,6% против плана и 88,4% против факта 1996г. Себестоимость товарной продукции Новотроицкого филиала составила 120,2% против плана и 233,8% против 1996г. за счет увеличения стоимости материалов. Фактический уровень рентабельности за 1997г. составил 100,0% против плана и 145,7% против факта 1996г., следует вывод, что филиал - не убыточное предприятие. Прибыль составила 115,8% против плана и 446,6% против 1996г. Фонд оплаты труда равен 108,5% против плана и 116,5% против факта 1996г. Численность ППП составила за 1997г. 112,3% против плана и 101,2% против факта 1996г. Среднемесячная з/плата составила 97,0% против плана и 116,4% против факта 1996г. Выработка на одного работающего (среднемесячная) составила по Новотроицкому филиалу за 1997г. 105,9% против плана и 285,7% против 1996г. следует вывод: Новотроицкий филиал за 1997г. перевыполнил план по всем важнейшим показателям хозяйственной деятельности и добился роста основных показателей, характеризующих эффективность производства по сравнению с 1996г.

Табл. 2.1.

Основные технико-экономические показатели работы Новотроицкого филиала концерна "Уралэлектроремонт" за 1997г.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Показатели | Ед. измер. | Факт 1996г. | 1997г. | 1997г. факт в % к |
|  План |  Факт | факту 1996г. | плану 1997г. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1 | Реализация тов. прод. | млн. руб. | 1134,5 | 2992,3 | 3490,2 | 307,6 | 116,6 |
| 2 | Выпуск товар. прод. | млн. руб. | 1229,9 | 2992,3 | 3588,2 | 292,0 | 120,0 |
| 3 | в т. ч. централиз. рем. | млн. руб. | 1229,9 | 2992,3 | 3588,2 | 292,0 | 120,0 |
| 4 | -эл. двиг. мощн. до 100 кВт | млн. руб. | 499,6 | 1304,9 | 1570,1 | 314,3 | 120,0 |
| 5 | -эл. двиг. мощн. св. 100 кВТ | млн. руб. | 467,8 | 1185,0 | 1585,9 | 339,0 | 133,8 |
| 6 | -трансформаторов | млн. руб. | 248,2 | 394,2 | 219,4 | 88,4 | 55,6 |
| 7 | Прочие работы пром. Характера | млн. руб. | 14,3 | 16,0 | 212,8 | 14,88 раза | 13,30 раза |
| 8 | С/ст-тв тов. прод. | млн. руб. | 854,7 | 1662,4 | 1998,8 | 233,8 | 120,2 |
| 9 | Уровень рент. продаж | % | 30,4 | 44,4 | 44,4 | 145,7 | 100 |
| 10 | Прибыль от реализации продукции | млн. руб. | 345,1 | 1329,9 | 1541,2 | 446,6 | 115,8 |
| 11 | Фонд оплаты труда | млн. руб. | 267,9 | 287,7 | 312,1 | 116,5 | 108,5 |
| 12 | Численность ППП | чел. | 81 | 73 | 82 | 101,2 | 112 |
| 13 | Среднемесяч. з/пл 1 работ. | млн. руб. | 0,275 | 0,33 | 0,32 | 116,4 | 97,0 |
| 14 | Выработка на 1 работ. (среднемесячная) | млн. руб. | 1,26 | 3,4 | 3,6 | 285,7 | 105,9 |

###  2.1.2. Анализ выполнения плана производства и реализации продукции.

Анализ выполнения плана производства и реализации продукции состоит в определении результатов работы филиала по выполнению производственной программы в номенклатуре и по объёму производства.

Объём выполненных на филиале работ определяется их трудоёмкостью, т.е. количеством затраченного труда. Общий объем производства в стоимостном выражении лучше всего характеризуется товарной продукцией, которая зависит не только от трудоемкости, но и от материалоемкости и рентабельности изготовляемой продукции.

Табл. 2.2.

Анализ динамики объёма (выпуска) производства продукции Новотроицкого филиала за 1995-1997 г/г.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Базисный год 1995г. | 1996г. | 1997г. |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Товарн. прод. по плану: млн. р. факт: млн. р. % выполнения: | 1254,71301,2103,7 | 1601,41229,976,8 | 2992,33588,2120,0 |
| Товарн. прод. в % к плану базисного года по плану: факт: | 100,00103,7 | 127,698,0 | 238,5286,0 |
| Товарн. прод. в % к выпуску базисного года | 100,0 | 94,5 | 275,8 |
| Товарн. прод. в % к предшеств. году по плану: факт: | -- | 127,694,5 | 186,9291,8 |
| Плановая тов. прод. в % к факт. выпуску предшеств. года. | - | 123,1 | 243,3 |

 По данным таблицы 2.2 выпуск товарной продукции Новотроицкого филиала за 1995г. составил 103,7% против плана , за 1996г. 76,8% против плана, за 1997г. 120,0% против плана. Товарная продукции в процентах к плану базисного года по плану: за 1995г. составила 100,0% , за 1996г. - 127,6%, за 1997г. - 238,5% по факту : за 1995г. составила 103,7%, за 1996г. - 98,0%, за 1997г. - 286,0%. Товарная продукция в процентах к выпуску базисного года за 1995г. составила 100,0%, за 1996г. - 94,5%, за 1997г. - 275,8%. Товарная продукция в процентах к предшествующему году по плану: за 1996г. составила 127,6%, за 1997г. - 186,9% по факту : за 1996г. составила 94,5%, за 1997г. - 291,8%. Плановая товарная продукция в процентах к фактическому выпуску предшествующего года за 1996г. составила 123,1%, за 1997г. - 243,3%.

Табл. 2.3.

Анализ выполнения плана производства Новотроицкого филиала в натуральном и стоимостном выражении за 1997г.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Виды продукции | Ед. измер. | Объёмы 1997г.  | факт к плану в % | факт. объём 1996г. | факт1997гк факту 1996г. в % |
| план | Факт |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Ремонт эл. двиг. мощностью до 100 Квт | млн.руб | 1304,9 | 1570,1 | 120,3 | 499,6 | 3,1 раза |
| шт. | 2340 | 1806 | 77,2 | 2283 | 79,1 |
| кВт | 25400 | 25486 | 100,3 | 25064 | 101,7 |
| Ремонт эл. двиг. мощностью свыше 100 кВт | млн. руб. | 1185,0 | 1585,9 | 133,8 | 467,8 | 3,4 раза |
| шт. | 130 | 158 | 121,5 | 131 | 120,6 |
| Ремонт трансформаторов | млн. руб. | 394,2 | 219,4 | 55,7 | 248,2 | 88,3 |
| Прочая продукция | млн. руб. | 16,0 | 212,8 | 13,3 | 14,3 | 14,88 раза |

 По данным таблицы 2.3 ремонт электродвигателей мощностью до 100кВт Новотроицкого филиала в стоимостном выражении за 1997г. составил 120,3% против плана и 310% против 1996г. В натуральном выражении ремонт электродвигателей составил в штуках 77,2% против плана и 79,1% против 1996г. по мощности 100,3% против плана и 101,7% против1996г. Ремонт электродвигателей мощностью свыше 100кВт в стоимостном выражении за 1997г. составил 133,8% против плана и 340% против 1996г. В натуральном выражении ремонт электродвигателей мощностью свыше 100кВт в штуках составил 121,5% против плана и 120,6% против 1996г. Ремонт трансформаторов в стоимостном выражении за 1997г. составил 55,7% против плана и 88,3% против 1996г. Прочая продукция в стоимостном выражении за 1997г. составила в 13,3 раза больше, чем план и в 14,88 раза больше, чем в 1996г.

 Объём реализованной продукции в основном зависит от объёма производства и выпуска продукции. Поэтому анализ выполнения плана и динамики реализации продукции опирается на итоги анализа объёма производства и выпуска товарной продукции.

Табл. 2.4.

Анализ реализации продукции Новотроицкого филиала
за 1996-1997гг., млн. руб.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 1996г. | 1997г. | Факт 1997г. в % к факту 1996г. |
| План | Факт |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Выручка от реализации в действ. оптовых ценах | 1625,9 | 2992,3 | 3493,3 | 214,9 |
| Выручка от реализации в оптовых ценах, принятых в плане | 1625,9 | 2992,3 | 3490,2 | 214,7 |

На рост объёма реализации продукции повлияло:

1) изменение действующих цен против плановых:

 3493,3 - 3490,2 = +3,1 (млн. р.);

2) абсолютное отклонение от плана реализации:

 3490,2 - 2992,3 = +497,9 (млн. р.);

3) процент выполнения плана по реализации:

 3490,2 / 2992,3 \* 100% = 116,6%

4) реализованная продукция в процентах к предшествующему году:

 в действующих оптовых ценах: 3493,3 / 1625,9 \* 100% = 214,9%

 в сопоставимых (плановых) оптовых ценах: 3490,2 / 1625,9 \* 100% = 214,7%

Изменение действующих цен против плановых составило +3,1 млн. р., а абсолютное отклонение от плана реализации равно +497,9 млн. р. Процент выполнения плана реализации составил 116,6%. Реализованная продукция в процентах к предшествующему году: в действующих оптовых ценах составила 214,9%, в сопоставимых (плановых) оптовых ценах составила 214,7%.

Табл. 2.5.

Анализ факторов, повлиявших на объём реализации продукции Новотроицкого филиала в 1997г., млн. руб.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Факторы реализации | План | Факт | Отклонение |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Выпуск товарной продукции | 2992,3 | 3588,2 | +595,9 |
| Изменение остатков нереализ. прод. | - | -98,0 | -98,0 |
| Объём реализации продукции | 2992,3 | 3490,2 | +497,9 |

Исходные данные таблицы 2.5 показывают, что отклонение фактического выпуска товарной продукции Новотроицкого филиала от планового составило +595,9млн. р., а отклонение объёма фактически реализованной продукции от планового составило +497,9млн. р.

### 2.1.3. Анализ себестоимости продукции

В современных условиях хозяйствования планомерное снижение себестоимости продукции является важнейшим фактором развития экономики. Возрастает роль себестоимости как основного фактора образования прибыли. Задание устанавливается в виде измерения затрат на рубль товарной продукции. Себестоимость, представляя собой затраты предприятия на производство и реализацию продукции, служит основой соизмерения расходов с доходами.

На предприятиях планируются и учитываются следующие основные показатели издержек производства: затраты на производство, себестоимость товарной и реализованной продукции, затраты на 1 рубль товарной и реализованной продукции, себестоимость сравнимой продукции, себестоимость отдельных важнейших изделий. При анализе издержек производства используются также показатели: затраты предметов труда на 1 рубль товарной продукции, затраты трудовые (заработная плата и расходы на социальное страхование) на 1 рубль товарной продукции, производство на 1 рубль затрат (полной себестоимости) чистой продукции и товарной продукции.

Анализ себестоимости продукции направлен на выявление эффективности использования материальных, трудовых и денежных ресурсов в процессе производства, снабжения и сбыта продукции. Изучение себестоимости продукции позволяет полнее оценивать показатели рентабельности, достигнутые на предприятии.

Затраты на производство охватывают все материальные, трудовые и денежные расходы, необходимые для производственно-хозяйственной деятельности. Издержки на производство продукции состоят из затрат средств труда (амортизация), предметов труда, а также части затрат самого труда работников, которая возмещается или в форме заработной платы, и прочих денежных расходов. Для анализа данных о затратах на производство и реализацию продукции рассмотрим таблицу 2.6 составленную на основе годового отчета филиала.

Табл. 2.6.

Анализ затрат на производство и реализацию продукции Новотроицкого филиала за 1996-97 гг., млн. руб.

|  |  |
| --- | --- |
| Элементы затрат | Всего за год (факт) |
| 1996 год | 1997 год |
| сумма | уд. вес в % к затратам на производ-ство | сумма | уд. вес в % к затратамна производ-ство |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Объём продукции (в действ. ценах без НДС) | 1229,9 | х | 3588,2 | х |
| Себестоимость продукции | 854,7 | х | 1998,8 | х |

Продолжение табл. 2.6.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Затраты на производство и реализ. продукции | 861,9 | 100 | 2000,2 | 100,0 |
| Материальные затраты: в т.ч. | 296,6 | 34,4 | 920,9 | 46,0 |
| Сырьё, материалы | 226,6 | 26,3 | 633,6 | 31,7 |
| Покупные полуфабрикаты | 4,4 | 0,5 | 30,6 | 1,5 |
| Энергия | 65,5 | 7,6 | 256,6 | 12,8 |
| Затраты на оплату труда | 271,8 | 31,5 | 323,9 | 16,3 |
| Отчисления на соц. нужды | 105,7 | 12,3 | 126,3 | 6,3 |
| Амортиз. основ. произв. средств | 25,9 | 3,0 | 95,9 | 4,8 |
| Прочие затраты | 162,0 | 18,8 | 533,2 | 26,6 |
|  В том числе: |  |  |  |  |
| Процент по кредитам банков | 51,2 | 6,0 | 115,5 | 5,8 |
| Суточные и подъёмные | 0,7 | 0,06 | 2,2 | 0,01 |
| Налоги, включ. вс/ст-тв прод. | 25,4 | 3,0 | 87,5 | 4,39 |
| Оплата услуг сторонних организаций из них: | 0,5 | 0,04 | 33,7 | 1,7 |
| связи |  |  | 19,1 | 0,95 |
| ведомственной охране | 0,5 |  | 9,1 | 0,45 |
| банков |  |  | 5,5 | 0,3 |
| Другие затраты | 84,1 | 9,7 | 294,2 | 14,7 |
| Прирост или уменьшение (-) остатка незавершенного производства, полуфабрикатов, инструментов и приспособлений собственной выработки, не включаемых в стоимость продукции | +7,2 | х | +1,4 | х |

По данным таблицы 2.6 затраты на производство и реализацию продукции Новотроицкого филиала в 1997г. возросли на 232% против1996г.

Эффективность использования материальных и трудовых ресурсов с наибольшей полнотой раскрывается при изучении себестоимости товарной продукции. Этому способствует, во-первых то, что объектом анализа становятся ресурсы предприятия, использованные для основной его деятельности, т.е. на производство и реализацию товарной продукции. Кроме того, постатейная форма отражения расходов при калькулировании себестоимости повышает аналитические возможности этого показателя и делает сам анализ действенным и целенаправленным, позволяет анализировать затраты по месту их возникновения и тем самым изменения их уровня по различным подразделениям предприятия и даже по отдельным рабочим местам.

Анализ показателя затрат на 1 рубль товарной продукции направлен на то , чтобы раскрыть издержки на производство и реализацию разнородной продукции. Этот показатель определяется отношением полной себестоимости товарной продукции к товарной продукции в оптовых ценах предприятия.

Затраты на 1 рубль товарной продукции изменяются под влиянием следующих факторов:

* снижения себестоимости изделий;
* ассортиментных сдвигов в составе продукции;
* изменения цен на материальные затраты, тарифов на энергию и грузовые перевозки;
* изменения оптовых цен на продукцию.

Уменьшаются затраты на рубль продукции при соблюдении режима экономики, снижении себестоимости производства отдельных видов продукции, рациональном использовании ресурсов.

Увеличение удельного веса в общем объёме производства малорентабельной продукции ведет к росту затрат на рубль товарной продукции. При переходе к массовому производству новых и более качественных изделий затраты на рубль товарной продукции должны снизится, т.к. прирост прибыли на эти изделия обгоняет прирост затрат на их производство.

Повышение уровня этого показателя, вызванное изменением оптовых цен, при равных условиях не должно снижать оценки деятельности производственных коллективов. Те цены, которые устанавливаются по соглашению производителя и потребителя продукции, отражают действия работников этих предприятий. Отклонения в затратах на рубль в результате изменения таких цен обуславливает усилия этих коллективов в проведении режима экономии.

Табл. 2.7.

Динамика себестоимости товарной продукции Новотроицкого филиала за 1996-1997гг., млн. руб.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование статей | Всего за год 1996г. | (факт) 1997г. | 1997г. в % к 1996г. |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Сырье и материалы | 199,6 | 600,3 | 300,8 |
| в т. ч. транспортно-заготов. расходы | 25,2 | 41,6 | 165,3 |
| Покупные изделия, полуфабрикаты | 4,4 | 30,6 | 693,8 |
| З/плата основная | 140,4 | 129,6 | 92,3 |
| З/плата дополнительная | - | 13,0 | - |
| Отчисление соцстраху | 54,6 | 55,6 | 101,8 |
| Итого прямых затрат | 399,1 | 829,2 | 207,8 |
| Местный налог | 12,9 | 5,7 | 43,9 |
| Расходы на содержание оборудования | 87,8 | 170,1 | 193,6 |
| Цеховые расходы | 213,5 | 628,9 | 294,5 |
| Командировочные расходы | 1,1 | 4,6 | 415,3 |
| Всего: | 714,5 | 1638,4 | 229,3 |
| Общезаводские расходы | 76,5 | 163,0 | 213,0 |
| Дорожный фонд | 12,5 | 81,8 | 654,3 |
| Проценты за банковский кредит | 51,2 | 115,5 | 225,5 |
| Полная себестоимость | 854,7 | 1998,8 | 233,8 |
| Затраты на руб. тов. Прод., коп/руб | 69,50 | 55,70 | 80 |

 Как видно из таблицы 2.7 затраты на рубль товарной продукции снизились по сравнению с 1996г. на 20% (100 - 55,70 / 69,50).

Фактическое снижение затрат на рубль товарной продукции в ценах, действовавших в 1997г. составило 23% (100 - 54,90 / 69,50), или (54,90 - 69,50)\* 14,6 коп.

Табл. 2.8.

Анализ расходов по содержанию и эксплуатации оборудования Новотроицкого филиала за 1997г., млн.р.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование статей | 1997 г. | Выполнение плана |
| План | Факт |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| I Расходы по содержанию и эксплуатации оборудования. Амортиз. произв. обор. и транспорт. ср-в | 57,3 | 61,4 | 107,2 |
| Эксплуатация оборудования | 365,2 | 65,5 | 122,4 |
| 1. Материалы | 6,3 | 5,6 | 88,9 |

Продолжение табл. 2.8.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. З/плата | 13,6 | 17,1 | 125,7 |
| 3. Энергия | 340,0 | 36,1 | 10,6 |
| 4. Отчисления на соц. страхов. | 5,3 | 6,7 | 126,4 |
| Текущий ремонт обор. и тран. средств | 27,4 | 28,7 | 104,7 |
| 1. Материалы | 2,4 | 5,2 | 216,7 |
| 2. З/плата | 18,0 | 16,9 | 93,9 |
| 3. Отчисления на соц. страхов. | 7,0 | 6,6 | 94,3 |
| Внутризаводское перемещение грузов | 15,1 | 14,5 | 96,0 |
| 1. Материалы | 1,2 | 0,6 | 50,0 |
| 2. З/плата | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| 3. Отчисления на соц. страхов. | 3,9 | 3,9 | 100,0 |
| Итого расходов, связан. с работой оборудования. | 465,0 | 170,1 | 36,6 |
| II Цеховые расходы |  |  |  |
| Содержание аппарата управления | 109,6 | 115,5 | 104,5 |
| 1. З/плата | 76,0 | 79,9 | 105,3 |
| 2. Отчисления на соц. страхов. | 29,6 | 31,1 | 104,7 |
| 3. Командировочные расходы | 4,0 | 4,5 | 112,5 |
| Содержание прочего цехового персонала. | 18,2 | 18,5 | 101,6 |
| 1. З/плата | 7,1 | 7,2 | 101,6 |
| Амортиз. зданий, сооруж., инвентаря. | 31,0 | 34,4 | 111,0 |
| Содержание зданий, сооруж., инвентаря. | 187,2 | 267,6 | 142,9 |
| 1. Материалы | 2,4 | 6,4 | 266,7 |
| 2. З/плата | 28,6 | 29,3 | 102,1 |
| 3. Отчисления на соц. страхов. | 11,2 | 11,4 | 101,8 |
| 4. Энергия за отопл., освещ. для хоз. нужд. | 145,0 | 220,5 | 152,1 |
| Текущий ремонт зданий и сооружений. | 5,4 | 19,0 | 351,9 |
| 1. Материалы | 1,7 | 5,9 | 352,9 |
| 2. З/плата | 2,6 | 9,5 | 365,4 |
| 3. Отчисления на соц. страхов. | 1,0 | 3,7 | 371,0 |
| Испытания, опыт и исследования, рационализация и изобретательство. |  |  |  |
| Проверка приборов | 0,5 | 2,3 | 460,0 |
| Охрана труда и ТБ | 19,6 | 18,2 | 92,9 |
| 1. Износ спецодежды | 1,4 | 1,1 | 78,6 |
| 2. Стоимость спецпитания | 17,5 | 16,8 | 96,0 |
| 3. На предупреждение заболеваемости. | 0,7 | 0,2 | 28,6 |
| Износ малоценного и быстроизнашивающегося инвентаря. | 2,3 | 7,2 | 313,0 |
| Прочие расходы | 38,0 | 138,9 | 365,5 |
| Итого цеховых расходов | 418,8 | 628,9 | 150,1 |

По данным таблицы 2.8 расходы по содержанию и эксплуатации оборудования зависят от численности вспомогательных рабочих, обслуживающих оборудование и транспортные средства, норм амортизационных отчислений, норм расхода вспомогательного материала, топлива, энергии, а также цен на вспомогательные материалы. Цены принимаются по прейскурантам, на электроэнергию со стороны - по тарифам. Расчет амортизации производственного оборудования и транспортных средств производится исходя из среднегодовой оценки первоначальной стоимости каждого вида основных производственных фондов. По плану 57,3 млн. р. фактически израсходовано 91,4 млн. р., что составило 107,2%. По статье эксплуатация оборудования з/плата вспомогательных рабочих, обслуживающих оборудование, определяется по тем профессиям вспомогательных рабочих (наладчики, слесари и др.), которые заняты обслуживанием оборудования и рабочих мест. Сумма з/платы определяется на основе численности рабочих и их тарифных ставок. Дополнительная з/плата определяется по среднему проценту всех вспомогательных рабочих. Отчисления на социальное страхование рассчитываются в процентах к общей сумме з/платы (основной и дополнительной) вспомогательных рабочих в размере, установленном для филиала. Аналогично находят затраты на энергию. На эксплуатацию оборудования запланировано 365,2 млн. р., израсходовано 65,5млн. р., что составляет 122,4%. Плановые затраты по материалам составляют 6,3млн. р., факт - 5,6млн. р., з/плата плановая 13,6 млн. р., факт 17,1 млн. р., плановые расходы по энергии 340 млн. р., фактические 36,1 млн. р. При определении затрат по текущему ремонту оборудования и транспортных средств включаются расходы на з/плату с отчислениями на социальное страхование ремонтных рабочих (слесарей, станочников и др.), занятых на работах по ремонту, стоимость материалов, энергии и др., расходуемых при текущем ремонте. Плановые затраты на текущий ремонт оборудования и транспортных средств составили 27,4 млн. р. фактические затраты 28,7 млн. р., что составило 104,7% (см. табл.2.8). Плановая стоимость материалов составила 2,4млн. р., фактическая 5,2млн. р. произошло удорожание стоимости материалов. По статье внутризаводское перемещение грузов затраты по з/плате и отчисления на социальное страхование рассчитываются аналогично статье эксплуатация оборудования по профессиям рабочих, занятых перемещением грузов (водители авто- и электрокаров, крановщики, стропальщики). Расходы на материалы рассчитываются на основе норм расхода на установленную планово-учетную единицу (тонно-км, час работы транспортных средств, единицу оборудования) и действующих цен. Плановые расходы на внутризаводское перемещение грузов составило 15,1млн. р. факт 0,6млн. р.

Цеховые расходы - это затраты, производимые на филиале, управление и обслуживание производства, которые не могут быть прямо отнесены на какое-либо изделие, изготовляемое на филиале. В состав цеховых расходов включаются все виды затрат филиала, кроме тех затрат, которые непосредственно и прямо относятся на себестоимость продукции. На статью содержание аппарата управления относят з/плату (основную и дополнительную) с отчислениями на социальное страхование персонала управления, командировочные расходы. Плановые расходы на содержание аппарата управления составили 109,6млн. р. фактические расходы составили 115,5млн. р. Это произошло за счет перерасхода з/платы с 76,0млн. р. по плану до 79,9млн. р. фактического, командировочные расходы по плану 4,0 млн. р. фактически израсходовано 4,5млн. р. (см. табл. 2.8). В статью содержание прочего цехового персонала входит з/плата (основная и дополнительная). Плановые затраты возросли с 18,2 млн. р. до 18,5млн. р. за счет перерасхода з/платы с 7,1млн. р. до 7,2млн. р. Расчет величины амортизационных отчислений зданий, сооружений и инвентаря проводится аналогично расчету амортизационных отчислений производственного оборудования и транспортных средств. Затраты возросли с 31,0млн. р. до 34,4млн. р. По статье содержание зданий сооружений и инвентаря величина з/платы вспомогательных рабочих, занятых на разных хозяйственных работах (уборке помещений цеха, очистке территории около филиала и др.), определяется аналогично статье по содержанию оборудования.

Расходы по статье текущий ремонт зданий и сооружений осуществляются аналогично статье расходов по содержанию оборудования.

В статью испытания, опыты и исследования, рационализаторство и изобретательство входят: стоимость материалов и изделий, израсходованных на эти цели, з/плата рабочих, занятых на указанных работах, стоимость услуг, оплата работ сторонних организаций и др. Поверка приборов увеличилась с 0,5млн. р. до 2,3млн. р. за счет увеличения стоимости услуг. В статью охрана труда относятся текущие расходы по устройству и содержанию ограждений, машин, вентиляционных устройств, з/плата рабочих , обслуживающих средства охраны труда, стоимость спецпитания, износ спецодежды, предупреждение заболеваемости. Затраты по охране труда уменьшились с 19,6млн. р. по плану до 18,2млн. р. по факту (см. табл. 2.8) за счет сокращения числа заболеваемости, стоимости спецпитания, износа спецодежды.

Износ маломощного и быстроизнашивающегося инвентаря в денежном выражении определяется в зависимости от принятой системы списания их на производство, а именно: по полной или половинной стоимости при передаче инструментов в цех или по установленным нормам износа.

В статью прочие расходы включаются расходы, не предусмотренные предыдущими статьями. На филиале цеховые расходы определяются на себестоимость продукции пропорционально сумме прямой з/платы основных рабочих, относимой на единицу продукции. Прочие расходы возросли с 38,0млн. р. по плану до 138,9млн. р. по факту за счет увеличения стоимости материалов, удорожания содержания аппарата управления. Важнейшими факторами , влияющими на экономию прочих расходов , являются: внедрение прогрессивных технологических процессов, механизация транспортных операций, рациональное использование вспомогательных материалов, упрощение структуры и удешевление содержания аппарата управления.

К цеховым расходам относятся затраты на управление и обслуживание филиала в целом и не относящиеся ни к одному цеху , ни к какой продукции. Цеховые расходы составляют 216 по отношению к прямой з/плате основных рабочих. Списание цеховых расходов на единицу продукции производится пропорционально сумме основной з/платы производственных рабочих (без доплат и премий). За цеховыми расходами устанавливается систематический контроль и проводятся мероприятия по их снижению путем рационализации и сокращения плановой и учетной документации, механизации управленческих и инженерных работ.

Пути снижения себестоимости:

три основных производственных фактора - средства труда, предметы труда и сам труд - определяют себестоимость продукции.

Анализ путей снижения себестоимости можно вести в разрезе основных экономических элементов затрат:

1. опережающий рост производительности труда по сравнению со средней з/платой, что приводит к сокращению доли з/платы в стоимости продукции (в неизменных оптовых ценах);
2. экономия предметов труда, что приводит к росту материалоотдачи и сокращению доли затрат предметов труда в стоимости продукции;
3. рациональное использование техники и основных производственных фондов в целом, что приводит, как правило, не только к росту фондоотдачи, но и к сокращению доли амортизации в стоимости продукции.

 Резервы снижения себестоимости товарной продукции можно объединить в следующие основные группы:

* повышение производительности труда рабочих, относительное снижение прямых затрат по з/плате;
* внедрение передовой техники и технологии, лучшее использование оборудования, сокращение расходов по его содержанию и эксплуатации;
* удешевление заготовок и лучшее использование предметов труда, сокращение прямых материальных затрат;
* сокращение административно-управленческих расходов;
* сокращение и ликвидация потерь.

### 2.1.4. Анализ численности, состава, квалификации и движения рабочей силы

Анализ обеспеченности предприятия кадрами зависит от состава и структуры работников.

Стабильность состава кадров на предприятии является существенной предпосылкой роста производительности труда и эффективности производства.

Движение рабочей силы определяется коэффициентами оборота по приему или выбытию рабочих.

Табл. 2. 9.

Численность, приём и выбытие промышленно-производственных рабочих Новотороицкого филиала в 1996-97гг., чел.

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование | Численность промышленно-производственных рабочих. |
| 1996г. | 1997г. |
| 1 | 2 | 3 |
| Состояло по списку на начало года: | 78 | 63 |
| Принято - всего: | 12 | 8 |
| Выбыло - всего: | 27 | 10 |
| По собственному желанию: | 27 | 10 |
| Состояло по списку на конец года: | 63 | 61 |
| Число рабочих, совершивших прогул, с начала года: | 7 |  |
| Число случаев прогула с начала года: | 10 |  |

По данным таблицы 2.9 просматривается текучесть промышленно-производственных рабочих Новотроицкого филиала. В1996г. выбыло 27 человек, в1997г. - 10 человек. В 1996г. были случаи прогулов, их число с начала года 10, а число рабочих их совершивших 7 человек.

Важнейший показатель эффективности производства - производительность труда. Анализ влияния использования труда на объём выпуска продукции рассмотрим по таблице 2.10.

Табл. 2. 10.

Анализ производительности труда Новотроицкого филиала за 1997 г.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Ед. измер. | План | Факт | % выполн. | Отклонение от плана. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Товарн. продукция (Т) | млн. р. | 2992,3 | 3588,2 | 120,0 | +595,9 |
| Численность ППП (R) | чел. | 73 | 82 | 112,3 | +9 |
| Выработка на 1 работ. (D) | млн. р. | 36,49 | 38,53 | 105,6 | +2,04 |

 Используя данные таблицы 2.10 произведем расчет:

а). увеличения объёма товарной продукции за счет изменения численности работающих:

ΔTr = Dn х ΔR + (ΔD х ΔR)/2 = 36.49 х 9 + (2,04 х 9) /2 = +337,6 млн. р.

б). увеличение объёма товарной продукции за счет изменения производительности труда:

ΔTD = Rn х ΔD + (ΔD х ΔR)/2 = 73 х 2.04 + (2.04 х 9)/2 = +258.3 млн. р.

Суммарное изменение составляет +595,9млн. р.

Значение влияния приращения численности работающих и их производительности труда неодинаково.

Прирост товарной продукции на 56,7% (337,6/595,9 х 100) обеспечен за счет увеличения численности работающих и на 43,3% (258,3/595,9 х х100) за счет повышения производительности труда. Из анализируемых данных видно, что каждый процент увеличения производительности труда ППП дает филиалу 30млн. р. (2992,3/100), что равносильно экономии в численности рабочих в 8 человек ( 30:3,6).

Вывод:

I фактор - "численность работающих", которая отражает экстенсивное направление использования труда, способствовал увеличению объёма выпуска товарной продукции на 337,6млн. р.

II фактор - качественный, отражая интенсивность труда, способствовал увеличению выпуска объёма продукции на 258,3млн. р.

 Анализ заработной платы состоит в выявлении степени обоснованности размера планируемого фонда з/платы и правильности его расходования.

Табл. 2. 11.

Анализ фонда заработной платы Новотроицкого филиала за 1996-97г. г.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 1996г. | 1997 год | Отклонение в 1997 г. | Темпы роста в 1997г.,% |
| План | Факт | плана от 1996г. | факт от плана. | Факт к 1996г | факт к плану |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Численность ППП, чел. | 81 | 73 | 82 | +1 | +9 | 101,2 | 112,3 |
| В т. ч. рабочих, чел. | 63 | 68 | 70 | +7 | +2 | 111,1 | 103,0 |
| Фонд з/платы ППП, млн. руб. | 267,9 | 287,7 | 312,1 | +44,2 | +24,4 | 116,5 | 108,5 |
| В т. ч. рабочих, млн. руб. | 199,7 | 211,8 | 213,7 | +14,0 | +1,9 | 107,0 | 100,9 |
| Среднегодовая з/пл. ППП,млн.р. | 3,4 | 3,94 | 3,8 | +0,4 | -0,14 | 111,7 | 96,4 |
| В т.ч. рабочих, млн. р. | 3,16 | 3,11 | 3,05 | -0,11 | -0,06 | 96,5 | 98,0 |
| Выпуск товар. прод., млн. р. | 1229,9 | 2992,3 | 3588,2 | +2358,3 | +595,9 | 291,7 | 119,9 |
| Среднегодовая выра-ботка на 1 раб., млн. р. | 19,5 | 44,0 | 51,26 | +31,76 | +7,26 | 262,9 | 123,3 |

По данным таблицы 2.11 проведем анализ обоснованности планового фонда заработной платы. Плановый фонд заработной платы ППП больше фактической величины заработной платы за 1996г. на 19,8млн. р. Влияние факторов на изменение величины заработной платы (ΔV):

а).увеличение численности персонала (ΔR):

ΔVR = Uo х ΔR + (ΔU х ΔR)/2 = 3.4 х (-8) +((-8) х 0.3)/2 = -28.4 млн. р.

б).увеличение средней заработной платы (ΔU):

ΔVu = Rou + (ΔU х ΔR)/2 = 81 х 0.3 + ((-8) х 0,3)/2 = +48,2млн. р.

Суммарное влияние составит : +19,8 млн.р. .

Увеличение планового фонда з/платы рабочих по сравнению с данными 1996г. на 12,1млн.р. предусматривалось за счет увеличения численности рабочих и за счёт повышения среднего уровня их з/платы.

Общий фонд з/платы ППП увеличился по плану против 1996г. только за счёт роста фонда з/платы рабочих, т.к.предусматривалось сокрашение численности рабочих других категорий персоонала.

Относительное отклонение в численности рабочих составило 68-(63 х 2,433)= -85 чел.

Плановые превышения объёма фонда з/платы рабочих оправданно дополнительным ростом товарной продукции. Абсолютное отклонение ППП от планового фонда з/платы составляет (312,1-287,7)=24,4 млн.р. Факторами отклонения (перерасхода) размера з/платы от планового фонда являются : изменение численности персоонала и изменение их среднегодовой з/платы. Расчет влияния факторов :

а) влияние изменения числености работающих:

ΔUR = UOΔU + (+9)х3,94=+35,4 млн.р.

б) влияние изменения средней з/платы:

ΔUU = ROΔU + 82х(-0,14)=11 млн.р.

Суммарное влияние составляет : 24,4 млн.р.

Относительное отклонени фактически выплаченной з/платы от планового фонда :(312,1-287,7х1,199)= -32,9 млн.р.

Относительная экономия 32,9 млн.р. пофонду з/платы означает экономию в затратах на производство продукции на такую сумму. От планового фонда з/платы эта сумма составит 11,4%. Установим, какое влияние оказала экономия по з/платы на выполнение плана по себестоимости. Для этого найдём удельный вес з/платы в полной себестоимости продукции : 312,1/1998,8=0,156. Снижение полной себестоимости продукции за счет опережающего прироста производительности труда над средней з/платой составило (11,4х0,156)=1,8%.

При перевыполнении плана по товарной продукции на 119,9% филиал имеет право выдать з/плату на 9,95% больше, чем запланированно(19,9х0,5) т.е. скорректированный фонд з/платы составит: (287,7х1,0995)=316,3. Фактически выплаченно з/платы 312,1 млн.р., т.е. имеет место перерасход в размере4,23 млн.р. Рост объёма производства дал возможность сэкономить по элементу з/платы : (287,7х1,199 - 287,7х1,0995)= 28,6 млн.р. Соблюдение режима экономии по филиалу обеспечило дополнительно 4,23 млн.р. экономии по элементу з/платы, а общее влияние на себестоимость по этому элементу составило 24,4 млн.р.

## 2.2. Анализ и оценка состояния результатов финансовой деятельности Новотроицкого филиала за 1997г.

Финансовое состояние хозяйствуешего субъекта - это характеристика его финансовой конкурентоспособности (т.е. платежеспособности, кредитоспособности), использование финансовых ресурсов и капитала, выполнение обязательств перед государством и другими хозяйствующими субъектами.

Движение любых товарно-материальных ценностей, трудовых и материальных ресурсов сопровождается образованием и расходованием денежных средств, поэтому финансовое состояние хозяйствующего субъекта отражает все стороны его производственно торговой деятельности.

Характеристика финансового состояния хозяйствующего субъекта включает анализ :

* доходности (рентабельности) ;
* финансовой устойчивости;
* кредитоспособности;
* использования капитала;
* уровня самофинансирования;

Доходность Новотроицкого филиала характеризуется абсолютными и относительными показателями. Абсолютный показатель доходности - это сумма прибыли или доходов. Относительный показатель - уровень рентабельности.

Рентабельность представляет собой доходность, или прибыльность производственно-торгового процесса. Её величина измеряется уровнем рентабельности. Уровень рентабельности филиала определяется процентным отношением прибыли от реализации продукциии к себестоимости продукции :

Р=П/И х 100, (2.1.)

где Р - уровень рентабельности, %;

 П - прибыль от реализации продукции, млн.р.;

 И - себестоимость продукции, млн.р.

Этот показатель характеризует окупаемость производственных затрат, а также эффективность для филиала и реализации продукции.

Табл. 2.11.

Динамика рентабельности производства Новотроицкого филиала за 1997г.,%

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| На 01.04.97 | На 01.07.97 | На 01.10.97 | На 01.01.98 |
| T | R | T | R | T | R | T | R |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 47.5 | 42.9 | 49.7 | 53.7 | 40.3 | 53.2 | 45.6 | 52.7 |

Исходные данные таблицы 2.11 показывают, что рентабельность Новотроицкого филиала за 1997 г. по товарной продукции (T) составила 44,4%, по реализованной продукции (R) 50,6%. Основным направлением в повышении рентабельности, следовательно, и эффективности филиал должно быть снижение производственных затрат в расчете на единицу продукции или повышение темпов выхода продукции над темпами роста затрат.

Анализ прибыли от производства продукции оценивается по величине прибыли от производства продукции филиала По выпуску и себестоимости товарной продукции рассмотрим табл.2.12, характеризующую выполнение плана по прибыли от производства товарной продукции по филиалу.

Табл. 2.12

Анализ выполнения плана по прибыли от производства товарной продукции Новотроицкого филиала за 1996-1997 г.г., млн.р.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 1996 г. | 1997 г | Отклонение в % факта от плана |
|  План | Факт | в 1996 г. | в 1997 г. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Полная себестоимость | 854,7 | 1662,4 | 1998,8 | 233,9 | 120,2 |
| Товарн. продукция в ценах, принятых в плане | 1229,9 | 2992,3 | 3588,2 | 291,7 | 120,0 |
| Прибыль от производства товарной продукции | 375,2 | 1329,9 | 1589,4 | 423,6 | 119,5 |

План по прибыли выполнен на 210,7% (см. табл. 2.12). Перевыполнению плана по прибыли содействовал рост объема продукции на 120,0%. Но в большей пропорции, чем объем продукции, выросли затраты на эту продукцию на 120,2%, т.е. затраты на 1 руб. товарной продукции увеличились. Резкий рост прибыли объясняется повышением действовавших цен в 1997 г.

Важным преимуществом анализа прибыли от производства товарной продукции является то, что результаты анализа смыкаются с показателем затрат на 1 руб. товарной продукции.

Прибыль от реализации продукции - это разность между выручкой от продажи товаров по оптовым ценам филиала (без НДС) и их себестоимостью. Прибыль от реализации продукции отличается по величине от прибыли, заключенной в товарной продукции, т.к. объем продажи продукции редко совпадает с величиной выпуска. Прибыль от реализации товарной продукции является результатом как производственной деятельности, так и процесса обращения. Скорость прохождения продукции через процесс обращения - важный фактор увеличения прибыли, полученной от реализации продукции. Фактическая прибыль, получаемая от реализации продукции, отклоняется от плановой под влиянием многих факторов, имеющих различный характер. Основными факторами, определяющими величину прибыли от реализации продукции являются приращение объема реализуемой продукции и себестоимость этой продукции.

Финансово-устойчивым является такой хозяйствующий субъект, который за счет собственных источников покрывает средства, вложенные в активы (основные фонды, нематериальные активы, оборотные средства), не допускает неоправданной дебиторской и кредиторской задолженности и расплачивается в срок по своим обязательствам. Главным в финансовой деятельности является правильная организация и использование оборотных средств. Характеристика финансовой устойчивости включает в себя анализ:

* состава и размещения активов хозяйствующего субъекта;
* динамики и структуры источников финансовых ресурсов;
* наличия собственных оборотных средств;
* кредиторской задолженности;
* наличия и структуры оборотных средств;
* дебиторской задолженности;
* платежеспособности.

Табл. 2.13

Анализ состава и размещения активов Новотроицкого филиала за 1997 г.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Активы | На начало года | На конец года | Изменение |
| млн.р. | % | млн.р. | % | млн.р. | % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Основные средства (остаточная стоимость) | 994,8 | 76,5 | 3614,2 | 82,6 | +2619,4 | +6,1 |
| Оборотные средства | 305,9 | 23,5 | 759,3 | 17,4 | +453,4 | -6,1 |
| Итого: | 1300,7 | 100 | 4373,5 | 100 | +3072,8 | - |

Из данных табл. 2.13 видно, что активы филиала возросли за год на 3072,8 млн. р. - с 1300,7 до 4373,5 млн.р. или на 240%. Средства в активах были размещены следующим образом: основные средства - 3614,2 млн.р. или 82,6%; оборотные средства 759,3 млн.р. или 17,4%.

Важным показателем оценки финансовой устойчивости является темп прироста реальных активов. Реальные активы - это реально существующее собственное имущество и финансовые вложения по их действительной стоимости. Темп прироста реальных активов характеризует интенсивность наращивания имущества и определяется по формуле:

A = ((C1 + D1)/(C0 + D0) - 1) x 100, (2.2)

где A - темп прироста реальных активов, %

 C - основные средства

 D - денежные средства, расчеты и прочие активы.

 Индекс "0" - на начало года

 Индекс "1" - на конец года

Имеем: A = ((3614,2 + 759,3)/(994,8 + 305,9)) -1 х 100 = 240%

Таким образом, интенсивность прироста реальных активов за год составила 240%, что свидетельствует об улучшении финансовой устойчивости филиала.

Табл. 2.14

Анализ динамики и структуры источников финансовых ресурсов
Новотроицкого филиала за 1997 г.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Виды источников финансовых ресурсов | На начало года | На конец года | Изменение |
| млн.р. | % | млн.р. | % | млн.р. | % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. Собственные средства |
| 1.1. Уставный капитал | 48,3 | 3,7 | 1044,2 | 23,8 | +995,9 | +20,1 |
| 1.2 Добавочный капитал | 946,5 | 72,8 | 2570,0 | 58,8 | +1623,5 | -14 |
| Итого: | 994,8 | 76,5 | 3614,2 | 82,6 | +2619,4 | 6,1 |

Продолжение табл. 2.14

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. Привлеченные средства |
| 2.1. Расчеты с учредителями | 94,9 | 7,3 | 564,6 | 12,9 | +469,7 | +5,6 |
| 2.2. Прочие кредиторы | 211,0 | 16,2 | 194,7 | 4,5 | -16,3 | -11,7 |
| Итого: | 305,9 | 23,5 | 759,3 | 17,4 | +453,4 | -,61 |
| Всего: | 1300,7 | 100 | 4373,5 | 100 | +3072,8 | - |

Из данных табл. 2.14 видно, что сумма всех источников финансовых ресурсов филиала за год возросла на 3072,8 млн. р. с 1300,7 до 4373,5 млн. р. или на 236%, в т.ч. собственные средства на 2619,4 млн. р. с 994,8 до 3614,2 млн. р. или на 263%. Привлеченные средства увеличились на 453,4 млн. р. с 305,9 до 759,3 млн. р. За 1997г. изменился состав источников средств: доля собственных средств возросла на 6,1% (с 76,5 до 82,6%), доля привлеченных средств снизилась на 6,1% (с 23,5 до 17,4%). Рост доли собственных средств положительно характеризует работу филиала.

Для оценки финансовой устойчивости филиала используется коэффициент автономии и коэффициент финансовой устойчивости. Коэффициент автономии характеризует независимость финансового состояния филиала от привлеченных средств. Он показывает долю собственных средств в общей сумме источников :

Ка = М / **Σ** И, (2.3)

где Ка - коэффициент автономии,

М - собственные средства, млн. р.,

 **Σ**И - общая сумма источников, млн. р.

Имеем:

на начало года К**а** = 994,8/1300,7 = 0,7648

на конец года К**а** = 3614,2/4373,5 = 0,8264

Рост коэффициента автономии свидетельствует об увеличении финансовой независимости и снижении риска финансовых затруднений. Рост данного коэффициента и его величина свидетельствуют о полной финансовой независимости филиала.

Коэффициент финансовой устойчивости представляет собой соотношение собственных и привлеченных средств:

К**у**= М/К, (2.4)

Где К**у** - коэффициент финансовой устойчивости,

М - собственные средства, млн. р.,

К - привлеченные средства, млн. р.

Повышение собственных средств над привлеченными означает, что филиал обладает достаточным запасом финансовой устойчивости и относительно независим от внешних финансовых источников.

Имеем:

на начало года: 994,8/305,9 = 3,3

на конец года: 3614,2/759,3 = 4,8

Таким образом, филиал является финансово устойчивым, и за 1997г. коэффициент финансовой устойчивости вырос на 1,5 пункта - с 3,3 до 4,8 или на 45,5% (1,5/3,3 х 100).

Табл. 2.15

Анализ движения кредиторской задолженности
Новотроицкого филиала за 1997 г., млн. р.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Виды кредиторской задолженности | На начало года | Возникло обязательств | Погашено обязательств | На конец года | Изменение |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. Расчеты с кредиторами |
| за товары, работы , услуги |  | 190,2 | 17,0 | 173,2 |  |
| по оплате труда | 45,0 | 75,0 | 22,6 | 97,4 | + 52,4 |
| по соц. страхов. и обеспечению |  | 50,0 | 20,0 | 30,0 |  |
| с прочими кредиторами | 172,4 | 20,5 | 235,4 | 2,5 | - 170,0 |
| с бюджетом |  | 25,0 | 13,0 | 12,0 |  |
|  Итого: | 217,4 | 405,7 | 308,0 | 315,1 | + 97,7 |
| 2. Авансы, полученные от покупат. и заказчиков |  | 151,2 | 42,6 | 108,6 |  |
| 3. Кредитор. задол-ть - всего | 217,4 | 556,9 | 350,6 | 423,7 | + 206,3 |

 Данные табл. 2.15 показывают, что кредиторская задолженность филиала составила на начало года 217,4 млн. р. Возникло обязательств на сумму 556,9 млн. р. и погашено обязательств за год на сумму 350,6 млн. р. Остаток на конец года 423,7 млн. р. : 217,4 + 556,9 - 350,6 = 423,7 млн. р.

Общая сумма кредиторской задолженности за год повысилась на 206,3 млн. р. Это повышение произошло по оплате труда 52,4 млн. р., в то время как произошло снижение задолженности по расчетам с прочими кредиторами ( - 170,0 млн. р.).

Табл. 2.16

Анализ динамики оборотных средств Новотроицкого филиала за 1997г.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Виды оборотных средств | На начало года | На конец года | Изменение |
| млн.р. | % | млн.р. | % | млн.р. | % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Произв-ные запасы | 128,1 | 41,9 | 354,5 | 46,7 | + 226,4 | + 4,8 |
| Малоценные и быстроизнаш-ивающиеся предметы (остат. ст-ть) | 16,4 | 5,4 | 34,7 | 4,6 | + 18,3 | - 0,8 |
| Незавершенное пр-во | 9,9 | 3,2 | 11,3 | 1,5 | + 1,4 | - 1,7 |
| Готовая продукция | 93,6 | 30,6 | 151,4 | 20,0 | + 57,8 | - 10,6 |
| Товары отгруженные | 53,1 | 17,4 | 123,1 | 16,2 | + 70,0 | - 1,2 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Дебиторск. задол-ть | 4,6 | 1,5 | 5,9 | 0,8 | + 1,3 | - 0,7 |
| Денжные ср-ва всего: | 0,16 | 0,1 | 78,4 | 10,3 | + 78,2 | +10,2 |
|  в т.ч |  |  |  |  |  |  |
| 1). касса | 0,06 | 0,02 | 0,003 | - | - | - |
| 2). расчетный счетпрочие денежн. ср-ва | - | - | - | - | - | - |
| 3).прочие денежн. ср-ва | 0,1 | 0,03 | 74,8 | - | - | - |
| Прочие оборотные активы | - | - | - | - | - | - |
| Итого оборотные средства | 305,9 | 100 | 759,3 | 100 | + 453,4 | - |

Из данных табл. 2.16 видно, что общая сумма оборотных средств за год возросла на 453,4 млн. р. - с 305,9 до 759,3 млн. р. или на 148,2% При этом наибольший рост произошел за счет производственных запасов ( сырьё, материалы) - на 226,4 млн. р. - 128,1 до 354,5 млн. р. или на 176,7%. Дебиторская задолженность возросла всего на 1,3 млн. р. с 4,6 до 5,9 млн.р. или на 28,3%. Малоценные и быстроизнашивающиеся предметы возросли на 18,3 млн. р. с 16,4 до 34,7 млн. р. или на 111,6%. Незавершенное производство возросло на 1,4 млн. р., с 9,9 до 11,3 млн. р. или на 14%. Готовая продукция возросла на 57,8 млн. р. с 93,6 до 151,4 млн. р. или на 61,8%. Товары отгруженные возросли на 70 млн. р. с 51,3 до 123,1 млн. р. или на 132%. Денежные средства возросли на 78,2 млн. р. за год с 0,16 до 78,4 млн. р.

Анализируя изменения структуры размещения оборотных средств, можно сделать вывод, что в 1997г. доля производственных заказов возросла на 4,8% (с 41,9 до 46,7%), доля малоценных и быстроизнашивающихся предметов снизилась на 0,8% (с 5,4 до 4,6%), доля незавершенного производства снизилась на 1,7% (с 3,2 до 1,5%), доля готовой продукции снизилась на 10,6% (с 30,6 до 20%), доля отгруженных товаров снизилась на 1,2% (с 17,4 до 16,2%), доля дебиторской задолженности снизилась на 0,7% (с 1,5 до 0,8%), доля денежных средств возросла на 10,2% (с 0,1 до 10,3%).

Анализ платежеспособности осуществляется путем соизмерения наличия и поступления средств с платежами первой необходимости. Наиболее четко платежеспособность выявляется при анализе её за относительно короткий срок (неделю, полмесяца). Платежеспособность выражается через коэффициент платежеспособности, представляющий собой отношение имеющихся в наличие денежных сумм к сумме срочных платежей на определенную дату или на предстоящий период.

Табл. 2.17

Ликвидность Новотроицкого филиала в 1997 г., млн. р.

|  |  |
| --- | --- |
| Денежные средства | Предстоящие платежи |
| Виды денежных средств | Сумма | Виды предстоящ. платежей | Сумма платежей |
| На 01.01.97 | На 01.01.98 | На 01.01.97 | На 01.01.98 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Касса | 0,5 | 0,3 | Налоги | 6,0 | 5,3 |
| Расчетный счет | 43,5 | 35,0 | расчеты с орг. соц. страхов., пенсион. фонда | 1,5 | 0,8 |
| Прочие денеж. ср-ва | 1,3 | 0,7 | Оплата услуг стор. орг-ций | 2,0 | 1,2 |
| Итого: | 45,3 | 36,0 | Оплата труда | 27,5 | 20,0 |
|  |  |  | Итого | 37,0 | 27,3 |

Из приведенных в табл. 2.17 данных видно, что поступление денежных средств филиала превышает предстоящие платежи по состоянию на 01.01.1997г. на 8,3 млн. р. (45,3 - 37,0) и по состоянию 01.01.1998г. на 8,7млн. р. (36,0 - 27,3). Таким образом филиал является платежеспособным. Коэффициент абсолютной ликвиднсоти составляет на 01.01.

отчетного года 45,3/37,0 = 1,224

после отчетного года 36,0/27,3 = 1,319

т.е. он возрос за год на 0,095, что свидетельствует об увеличении уровня абсолютной ликвидности. Следовательно, на дату следующей регулировки финансовое состояние будет устойчивым.

Под кредитоспособностью филиала понимается наличие предпосылок для получения кредита и способность возвратить его в срок. Кредитоспособность заемщика характеризуется его аккуратностью при расчетах по ранее полученным кредитам, его текущим финансовым состоянием и перспективами изменения, способностью при необходимости мобилизовать денежные средства из различных источников. При анализе кредитоспособности используется целый ряд показателей. Наиболее важными из них являются норма прибыли на вложенный капитал и ликвидность. Норма прибыли на вложенный капитал определяется отношением суммы прибыли к общей сумме пассива по балансу:

 Р = П / **Σ**К, (2.5)

где Р - норма прибыли,

П - сумма прибыли за отчетный год, млн. р.,

**Σ**К - общая сумма пассива, млн. р.

 Рост этого показателя характеризует тенденцию прибыльной деятельности заемщика, его доходности.

Имеем:

за прошлый год (1996г.) 375,2/1300,7 = 0,288

за отчетный год (1997г.) 1589,4/4373,5 = 0,363

Таким образом, сумма прибыли, получаемой с одного рубля вложенного капитала, возросла на 7руб. 50 коп. с 28 руб. 80 коп. до 36 руб. 30 коп., или 19,7%.

Ликвидность филиала - это способность его быстро погашать свою задолженность.

Ликвидность можно определить с помощью коэффициента текущей ликвидности, который представляет собой отношение запасов, дебиторской задолженности денежных средств, готовых для платежей и расчетов, к краткосрочным обязательствам:

 Кл = Д + Б/К + З, (2.6)

где Кл - коэффициент текущей ликвидности,

Д – дебиторская задолженность, запасы, денежные средства ( в кассе, на расчетном счете, в пути, прочие денежные средства), млн. р.,

 Б - ценные бумаги, краткосрочные вложения, млн. р.,

 К - краткосрочные кредиты и заемные средства, млн.р.,

 З - кредиторская задолженность и прочие пассивы, млн. .р.

Этот коэффициент характеризует возможность филиала мобилизовать денежные средства для покрытия краткосрочной задолженности. Нормальным считается Кл≥2

Имеем:

на начало года Кл = 340,6/305,9 = 1,113

на конец года Кл = 875,8/759,3 = 1,153

Таким образом, ликвидность филиала, а, следовательно, его кредитоспособность, возросла за год на 3,5% ( 1,153 - 1,113/1,153 х 100).

Ликвидность филиала также характеризуется коэффициентом финансовой устойчивости.

 Из проведенного анализа производственно-хозяйственной деятельности Новотроицкого филиала за 1997г. следует вывод: филиал перевыполнил план по выпуску товарной продукции, реализованной продукции, прибыли, рентабельности, остался финансово устойчивым. Этому способствовало следующее: отработанная система работы с заказчиками, стабильные цены на выпускаемую продукцию, порядок сбыта.

# Глава 3. Анализ действующей в Новотроицком филиале системы оплаты труда и разработка наиболее эффективной.

## 3.1. Организация труда

Организация труда в рамках отдельного трудового коллектива - это система мероприятий, обеспечивающая рациональное использование рабочей силы. Она включает соответствующую расстановку людей в процессе производства, разделение и кооперацию труда, методы нормирования и стимулирования труда, организацию рабочих мест, их обслуживание и необходимые условия труда.

Иначе говоря, организация труда устанавливает количественную пропорциональность качественно различных видов труда, что является необходимым условием эффективности как всего коллективного процесса труда, так и участия в нем каждого отдельного работника.

Научная организация труда (НОТ) решает три задачи: Экономическую - повышение производительности общественного труда; психофизиологическую - сохранение в процессе труда здоровья и повышение работоспособности трудящихся, обеспечение содержательности и привлекательности труда; социальную - всестороннее и гармоничное развитие работающих и постепенное превращение труда в первую жизненную потребность.

Все работающие на предприятии разделяются на две группы: промышленную и непромышленную. К промышленной группе относятся все работники, непосредственно связанные с производственной деятельностью предприятия. Эта группа подразделяется на такие категории: рабочие, специалисты, руководители, служащие. К непромышленной группе относятся работники различных хозяйств, подсобных предприятий, учреждений, принадлежащих филиалу; жилищно-коммунального хозяйства.

С разделением труда связано распределение работ по исполнителям и расстановка рабочих.

Разделение труда идет по следующим трем направлениям:

1. По характеру участия в производственном процессе: Рабочие, выполняющие основные операции, относятся к основным, а выполняющие вспомогательные операции - к вспомогательным.
2. По технологической характеристике выполняемых работ рабочие делятся по профессиям: токари, слесари, фрезеровщики и т.д., а внутри профессий - по специальностям: например, слесарь-сборщик, слесарь-инструментальщик и т.п.
3. По сложности выполняемых операций рабочие различаются по квалификации. Квалификация рабочего должна соответствовать квалификации выполняемой работы. За выполнение работы более низкого разряда, чем разряд рабочего, последнему доплачивается разница между его часовой тарифной ставкой и тарифной ставкой на данную работу, что приводит к перерасходу з/платы и повышению себестоимости продукции.

 При расстановке рабочих по рабочим местам необходимо учитывать, что операции могут выполняться либо одним рабочим (индивидуальная работа), либо несколькими рабочими (бригадная работа).

Для правильной организации труда работы бригад необходимо:

а) обеспечивать специализацию бригад путем закрепления за каждой из них одного постоянного рабочего места и номенклатуры изготовляемых предметов;

б) определять целесообразный состав бригады (количество и квалификацию рабочих), чтобы себестоимость работ и суммарные затраты труда на них были наименьшими;

в) правильно расставлять рабочих в бригаде и правильно распределять между ними их функции - отдельные части операций или работ;

г) сохранять постоянство персонального состава бригады, т.к. частая замена членов бригады может нарушить слаженность работы, привести к снижению производительности труда.

Рабочие места классифицируются в зависимости от раличного сочетани рабочей силы, орудий и предметов труда. Рабочие места с несколькими единицами основного оборудования могут быть двух видов: сложные или комплексные, где каждая единица оборудования связана с другими и предназначена для выполнения определенной функции.

По степени специализации все рабочие места делятся на рабочие места единичного, серийного и массового типов.

Для правильной организации труда необходимо, чтобы каждый рабочий (бригада) работал на одном рабочем месте в течение длительного времени. Переход рабочего с одного рабочего места на другое обычно требует определенного времени на освоение, что приводит к снижению производительности труда в этот период.

Основная задача организации и обслуживания рабочих мест - обеспечение необходимых условий для высокопроизводительной и качественной работы. Решение этой задачи достигается оснащением рабочего места всем необходимым, наиболее удобной производственной планировкой рабочего места, созданием нормальной трудовой обстановки и обеспечением безопасности работы, организацией бесперебойного обслуживания рабочего места, и, наконец, рациональной организацией труда.

Под режимом работы понимается время ее начала и окончания и порядок чередования работы и отдыха. Время начала и окнчания работы зависит от числа рабочих смен в сутки на соответствующем рабочем месте, участке или цехе и от продолжительности рабочего дня. Для прерывных производственных процессов число рабочих смен в сутки, как правило, равно двум. Для непрерывных производственных процессов организуется круглосуточная работа - в три смены.

Трудовая дисциплина требует от всех участников производства точного соблюдения установленного распорядка работы: своевременного начала и окончания работ, соблюдения установленных перерывов на обед, отдых и т.д., точного выполнения всех закрепленных за работником обязанностей, безусловного выполнения распоряжений и указаний руководящего персонала, Для контроля за трудовой дисциплиной организуется табельный учет выхода на работу и времени работы и подача сигналов о начале и окончании работы, для чего используются табельные часы.

## 3.2. Организация оплаты труда

Труд, затраченный каждым работником предприятия, должен оплачиваться в зависимости от его количества и качества.

 Оплата по результатам труда создает личную материальную заинтересованность работников в росте производительности труда, в развитии и совершенствовании производства, способствует повышению квалификации и росту технического и культурного уровня кадров.

Правильная организация оплаты труда на предприятии предполагает одинаковый , обоснованный подход к определению меры труда и меры его вознаграждения, а также точный учет выработки, отработанного времени и начисленной з/платы.

Мера вознаграждения определяется действующей тарифной системой (для рабочих), окладной системой (для специалистов, руководителей, части рабочих) и принятой на предприятии для оплаты данной категории работников формой и системой з/платы, а мера труда - нормами времени или нормами обслуживания.

При организации з/платы и оплаты труда необходимо, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста з/платы

Для рациональной организации з/платы следует учитывать конкретные организационно-производственные условия работы не только на предприятии в целом, но и в каждом цехе, на каждом участке, для каждой группы рабочих мест.

Тарифная система служит основой для установления оплаты рабочих в зависимости от квалификации, условий и интенсивности труда; ее элементами являются тарифная сетка, тарифные ставки и тарифно-квалификационный справочник.

Повременная форма з/платы основана на оплате труда рабочих в зависимости от их квалификации и фактически отработанного времени. Эффективность применения повременной формы з/платы зависит от соблюдения следующих условий:

1. организации строгого контроля и учета фактически отработанного рабочим времени;
2. правильной тарификации труда рабочих в соответствии с их квалификацией и разрядом выполняемых работ;
3. правильного применения нормы обслуживания и численности рабочих.

Повременная форма з/платы применяется в виде простой повременной и повременно-премиальной оплаты.

Простая повременная форма оплаты труда может быть почасовой и помесячной. При почасовой повременной оплате месячная з/плата рабочего (Зпвр.) определяется его часовой тарифной ставкой (З чр)и количеством фактически отработанных за месяц часов (Тфр), т.е. Зпвр.= Тфр х Зчр.

Т.к. число рабочих дней в месяце различно, размер з/платы рабочего при почасовой оплате не будет постоянным. При помесячной оплате з/плата рабочего определяется установленным ему окладом (Зокр) и фактическим количеством рабочих дней Дфр, отработанным в течение месяца, т.е. (Зпвр.)= (Зокр)/Др х Дфр, где Др - количество рабочих дней в месяце.

Повременно-премиальная оплата труда применяется с целью усиления материальной заинтересованности рабочих в результатах своего труда и улучшения качества выполняемой работы. Эта система оплаты представляет собой простую повременную оплату, дополненную премированием за достигнутые в работе определенные количественные и качественные показатели. Размер месячной з/платы рабочего при почасовой повременно-премиальной оплате(Зпм.пвр.) определяется его повременной часовой тарифной ставкой, количеством фактически отработанных за месяц часов(Тфр) и суммарным процентом премии по показателям премирования (Рпм), т.е.

(Зпм.пвр.) = Тфр х З чр  х (1+ Рпм /100). (3.1)

Улучшение качественных показателей ( экономия материальных ценностей, качество продукции и др.) оказывает влияние на рост прибыли и повышение рентабельности, поэтому премирование рабочих в данном случае производится из фонда материального поощрения.

При полном совмещении профессий из-за недостатка рабочих соответствующих категорий руководителям предприятий предоставлено право по согласованию с профсоюзным органом производить доплату за счет экономии фонда з/платы в размере до 30 % тарифной ставки или оклада заменяемого рабочего. При повременной оплате труда сверхурочная работа оплачивается из расчета полуторной часовой ставки за первые два часа сверхурочной работы и удвоенной часовой ставки за последующие часы.

Брак на производстве может быть окончательным и исправимым. Если брак произошел по вине рабочего, то окончательный брак не оплачивается вообще, а исправимый оплачивается в пониженном размере, устанавливаемом администрацией (не свыше 2/3 повременной тарифной ставки разряда рабочего).

Оплата труда руководителей и специалистов производится по штатно-окладной системе. Основу этой системы составляют штатное расписание и схема должностных окладов, в которых приводятся размеры месячных окладов по отдельным должностям.

В целях повышения материальной заинтересованности руководящих работников, специалистов и руководителей в выполнении плана и в более полном использовании резервов производства оплата их труда осуществляется по повременно-премиальной системе. Эта система представляет собой оплату по установленным окладам, дополненную премированием за достигнутые в работе определенные показатели. Работники аппарата управления предприятия премируются за выполнение и перевыполнение плана реализации (прибыли) продукции и рентабельности, при условии выполнения плана по важнейшей номенклатуре.

Важным элементом в организации премирования является определение условий премирования, которые должны стимулировать систематическое улучшение важнейших показателей работы, учитывать степень влияния отдельных работников на ход производства, содержать ограниченное число показателей премирования, позволяющих обоснованно исчислять премии. Условия должны быть едиными (унифицированными) для всего круга премируемых работников. Размер месячной з/платы работника при повременно-премиальной оплате Зпм.пвр. определяется должностным окладом (Зокр), количеством отработанных дней (Дфр) и процентом премии (Рпм).

Проиводительность труда измеряется количеством продукции (объемом работ), произведенной работником в единицу времени (час, смену, месяц, квартал, год), или количеством времени, затраченного на призводство единицы продукции (на выполнение определенной работы).

Производительность труда в плане устанавливается в абсолютном выражении и в процентах роста к предыдущему периоду.

Рост производительности труда основывается на быстром техническом прогрессе и улучшении использования техники, совершенствовании организации производства, улучшении методов хозяйствования, повышении культурного и технического уровня трудящихся, на материальной заинтересованности в результатах своего труда.

Планируемый процент роста производительности труда Ртр может быть выражен формулой:

Ртр = (Ппл - Пф)/Пф х 100% (3.2)

где Ппл и Пф - соответственно плановая и фактическая выработка на одного среднесписочного рабочего в базисном периоде.

Рост часовой производительности труда происходит за счет повышения интенсивности работы.

Годовая производительность зависит также и от числа отработанных дней в году, от внутрисменных потерь и трудоемкости работы.

С целью обеспечения максимального роста производительности труда, установления систематического контроля за ходом выполнения мероприятий, обеспечивающих его рост, производится планирование производительности труда по следующим основным факторам: изменение объема и структуры производственной программы; повышение технического уровня производства; повышение уровня организации производства и труда; улучшение качества продукции.

Повышение производительности труда за счет роста объема производства достигается в результате относительного уменьшения удельного веса численности вспомогательных рабочих, специалистов и др. категорий работающих. Рост производительности труда за счет этого фактора Ртро определен по формуле:

Ртро = (100Рт.п./(Уор х Рор + Уо.к х Ро.к)) – 100 (3.3)

где Рт.п - товарная продукция, % к базисному году; Уор - удельный вес основных рабочих в общей численности работающих; Ро.р - численность основных рабочих, % к базисному году; Уо.к - удельный вес остальных категорий работающих в общей численности ППП; Ро.к - численность остальных категорий, % к базисному периоду.

Производительность труда за счет изменения структуры производственной программы может как повышаться, так и понижаться.

Повышение производительности труда за счет улучшения организации производства и труда достигается за счет сокращения потерь рабочего времени (ликвидация прогулов, сокращение простоев и др. внутрисменных потерь), лучшей организации обслуживания рабочих мест (по доставке инструмента, материалов и др.), улучшения структуры управления, снижения числа рабочих, не выполняющих нормы выработки, и т.д. Положительное влияние на рост производительности труда оказывает фактор снижения брака.

Численность основных рабочих-повременщиков Sо.п, когда рабочие закрепляются за определенными местами с учетом их загрузки в течение смены, определяется так:

Sо.п. = Qр.м/Qоб х Ксм(1 + Рн/100), (3.4)

где Qр.м - количество рабочих мест, обслуживаемых данной группой рабочих; Qоб - число рабочих мест, обслуживаемых одним рабочим; Ксм -количество смен работы на участке; Рн - неявки и потери рабочего времени, % к номинальному фонду времени.

Численность вспомогательных рабочих весьма незначительна и составляет 24% от общего числа рабочих.

При определении численности вспомогательных рабочих необходимо учитывать намечаемые мероприятия повышения эффективности производства по механизации тяжелых и трудоемких работ, по совмещению профессий, организации централизованного ослуживания ремонтными работами. Расчет численности вспомогательных рабочих осуществляется по трудоемкости планируемого объема работи по нормам обслуживания

Может определяться также и по бригадам, которые организуются для совместного выполнения определенных функций и операций. При определении общей численности рабочих в бригадах следует учитывать сменность работы, планируемые невыходы на работу и внутрисменные потери рабочего времени.

Суммируя численность основных и вспомогательных рабочих, получим среднесписочное число всех рабочих.

Расчет потребности в специалистах и руководителях производится согласно схеме управления предприятием и разработанному в соответствии с ней штатному расписанию.

Численность обслуживающего персонала определяется, исходя из норм обслуживания (размеры убираемой площади, число людей).

При расчете фонда з/платы последовательно определяются часовой, дневной и месячный (годовой) фонды з/платы, различающиеся между собой не по длительности периодов, а по составу включаемых элементов з/платы.

В фонд часовой з/платы входят:

а) основная з/плата повременной системы оплаты труда;

б) доплаты до часового фонда: по премиальным системам, за работу в ночное время, за обучение учеников, неосвобожденным бригадирам за организацию работы бригады; за дежурства в праздничные дни; непланируемые доплаты - за аккордные работы, за отклонения от нормальных условий труда; за бракованную продукцию не по вине рабочего.

Фонд з/платы основных и вспомогательных рабочих-повременщиков рассчитывается так:

Зпов. = Зч.п х Фр х Sпов., (3.5)

где Зч.п - среднечасовая тарифная ставка рабочих-повременщиков,руб/ч; Фр - фонд времени работы одного рабочего, ч/чел х год; Sпов. - численность рабочих-повременщиков, чел.

Премии при повременно-премиальной системе оплаты труда могут выплачиваться рабочим основным за изготовление продукции высокого качества, за достижение др. показателей качества работы при условии выполнения плана производства и установленных нормированных заданий, а также за экономию сырья, материалов и инструмента. Вспомогательным рабочим-повременщикам премия выплачивается за качественное и своевременное выполнение работ по обслуживанию производства, а рабочим ремонтной службы - за качественное и досрочное выполнение работ по ремонту оборудования.

В фонд дневной з/платы включаются: фонд часовой з/платы; доплаты до дневного фонда з/платы; подросткам за сокращенный рабочий день; непланируемые доплаты - за сверхурочные работы, внутрисменные простои.

В фонд месячной (годовой) з/платы включаются: фонд дневной з/платы; доплаты до фонда месячной (годовой з/платы: оплата очередных и дополнительных отпусков; оплата времени выполнения государственных и общественных обязанностей: выплаты работникам, откомандированным на другие предприятия или на учебу; непланируемые доплаты - выходные пособия и компенсации за неиспользованный отпуск.

Оплата отпусков производится по средней з/плате. Поэтому при исчислении суммы оплаты отпусков принимаются в расчет все виды доплат, включенных в дневной фонд з/платы.

Премиальные фонды и доплаты образют дополнительную з/плату.

Все виды дополнительной з/платы рассчитываются на основании трудового законодательства и коллективного договора с учетом отчетных данных за базисный год.

Тарифный фонд з/платы вместе с дополнительной з/платой основных и вспомогательных рабочих составляет общий годовой фонд з/платы рабочих:

Згод = (1 + Рд.з./100) х Зтар, (3.6)

где Зтар - годовой фонд з/платы основных и вспомогательных рабочих по тарифу; Рд.з - дополнительная з/плата.

 Делением общего фонда з/платы на среднесписочное число рабочих определяется средняя з/плата рабочих. З/плата и численность подростков не включаются.

 При определении средней з/платы учитываются премии из фонда материального поощрения, кроме единовременной помощи, но в общий фонд з/платы не включаются.

Зпм.пвр = Зокр/Др х Дфр х (1 + Рпм/100), (3.7)

где Др - количество рабочих дней в месяце.

Применяется несколько систем учета выработки продукции рабочими. Из них основными являются: нарядная система, система сменных заданий-рапортов и маршрутная система.

Учет фактически отработанного времени осуществляется в табелях, которые ведут табельщики или специально уполномоченные лица.

Учет фактически отработанного времени непосредственно в первичных документах ведется только в отдельных случаях. Так, фактически отработанное время следует учитывать в бригадных нарядах, когда з/плата между членами бригады распределяется пропорционально отработанному времени и разрядам рабочих.

 Начисление з/платы руководителям, специалистам и рабочим при повременной оплате производится по табелю в соответствии с отработаным временем и окладами или часовыми тарифными ставками.

 План по труду и з/плате разрабатывается на основе производственной программы и плана повышения эффективности производства.

 Планирование роста производительности труда - ведущий раздел плана по труду.

 Фонд з/платы руководителей и специалистов определяется на основе численного состава этих работников по штатному расписанию и должностных окладов. Сумма должностных окладов, умноженная на количество месяцев планируемого периода, образует фонд з/платы по окладам. Этот фонд включает прямую и дополнительную з/плату.

 Средняя з/плата определяется по категориям работающих путем деления соответствующего фонда з/платы на их списочное число.

## 3.3. Анализ выполнения плана по труду и з/плате.

Анализ выполнения плана по труду и з/плате включает изучение численности работающих, использования рабочего времени, роста производительности труда, использования фонда з/платы, соотношения темпов роста производительности труда и з/платы.

 Численность работающих анализируется с целью определения обеспеченности рабочей силой основных и вспомогательных цехов.

 Согласно коллективного договора ОАО концерна "Уралэлектроремонт" за 1997 г. раздела III - "Обязательства сторон в области оплаты труда" устанавливается тарифная ставка рабочего 1-го квалификационного разряда для промышленного персонала, занятого в нормальных условиях труда и работающего бригадно. При этом зарплата рабочих зависит от тарифной ставки и фактически отработанного времени. Оплата труда членов бригады, работающих на коллективном подряде, производится согласно договоров, заключенных между администрацией и бригадой. Коллективный заработок начисляется на каждую одну тысячу рублей фактически выпущенной товарной продукции в прейскурантных ценах.

 Для каждой бригады начисляется фонд оплаты труда, который зависит от количества выпущенной продукции. Каждому члену бригады начисляется з/плата по тарифу за отработанное время с учетом выполнения норм выработки, доплаты за коллективный приработок и надбавки по районному коэффициенту. Оставшаяся часть коллективного заработка распределяетсямежду членами бригады по КТУ.

 При невыполнении норм выработки по вине рабочего, оплата производится в соответствии с выполненной работой.

 В бригаде по ремонту эл.двигателей мощностью до 100 квт и свыше 100 квт КТУ устанавливает начальник участка совместно с бригадиром. В бригаде по ремонту трансформаторов и двигателей постоянного тока КТУ устанавливает начальник участка. Оплата труда рабочих отдела главного механика в сумме должна была составлять не менее 252 тыс.руб. в месяц.

 Администрация концерна обязуется компенсировать рост стоимости жизни из расчета роста прожиточного минимума, сложившегося в соответствии с данными государственной статистики.

Администрация концерна и его филиалов с учетом мнения трудовых коллективов имеет право, при необходимости, вводить контрактную форму найма граждан, повышая заинтересованность и ответственность руководителей, специалистов и рабочих за выполнение производственных показателей. При этом условии контракта не должны снижать уровень социальных льгот и гарантий, установленных настоящим соглашением.

Руководители концерна и его филиалов сохраняют место работы и среднюю з/плату за работниками на время приостановки работы филиалов для устранения нарушений, связанных с угрозой здоровью и жизни работающих. Решение о приостановке работы принимается по заключению комиссии с участием представителя обкома профсоюза.

Оплата труда рабочих на Новотроицком филиале включает бригадную систему оплаты труда, при которой з/плата рабочих рассчитывается в соответствии с количеством выпущенной продукции, выполненной бригадой, и повременную форму оплаты труда для рабочих, когда начисление з/платы производится согласно установленого разряда, повременной ставки, отработанному времени в текущем периоде, установленных доплат и надбавок и премии, которая зависит от наличия фонда оплаты труда. Основанием для начисления фонда оплаты труда рабочих является план работ на месяц, который может корректироваться в течение месяца.

Табл. 3.1.

Показатели, размеры премирования рабочих отдела главного механика и рабочих, не работающих в бригаде Новотроицкого филиала в 1997г.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ПрофессияРабочих | Показателипремирования | % премиипо тарифу | КТУ, влияющий на размер премии |
| повышающий | снижающий |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Слесари, эл монтеры, сл.- сантехникм, токари | 1.Качественное выполнение заданий2. Выполнение заданий в срок | 2515 | 1. Досрочное выполнение задания до 0,22. Выполнение работ по смежным профессиям до 0,33. Выполнение дополнит. задания до 0,5 | 1.Нарушение трудовой дисциплины до 0,32.Невыполнение задания рук-ля до 0,33. Некачественное выполнение работ до 0,2 |
| 2.Электогазосварщики | 1.Качественное выполнение заданий2. Выполнение заданий в срок | 3020 | 1. Досрочное выполнение задания до 0,22. Выполнение работ по смежным профессиям до 0,33. Выполнение дополнит. задания до 0,5 | 1.Нарушение трудовой дисциплины до 0,32.Невыполнение задания рук-ля до 0,33. Некачественное выполнение работ до 0,2 |
| 3. Машинист крана | 1.Качественное и бесперебойное обслуживание рабочих мест | 30 | 1. Досрочное выполнение задания до 0,22. Выполнение работ по смежным профессиям до 0,33. Выполнение дополнит. задания до 0,5 | 1.Нарушение трудовой дисциплины до 0,32.Невыполнение задания рук-ля до 0,33. Некачественное выполнение работ до 0,2 |
| 4. Стропальщик | 1.Бесперебойное обслуживание рабочих мест2. Порядок складирования груза | 2010 | 1. Досрочное выполнение задания до 0,22. Выполнение работ по смежным профессиям до 0,33. Выполнение дополнит. задания до 0,5 | 1.Нарушение трудовой дисциплины до 0,32.Невыполнение задания рук-ля до 0,33. Некачественное выполнение работ до 0,2 |

Продолжение табл. 3.1

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Испытатели ЭМ | 1. Обеспечение качественной приемки продукции согласно тех. условий и РД | 30 | 1. Выполнение дополнит. задания до 0,52. Выполнение работ по смежным профессиям до 0,5 | 1.Нарушение трудовой дисциплины до 0,32. Наличие рекламации на выпущенную продукцию по вине испытателя до 0,53. Неправильное оформление документации до 0,2 |
| 6.Старший кладовщик | 1. Правильный учет и хранение материальных ценностей | 20 | 1. Выполнение работ по смежным профессиям до 0,52. Выполнение дополнит. задания до 0,5 | 1.Нарушение трудовой дисциплины до 0,32. Неправильное и несвоевременное оформление документации по приему и отпуску материальных ценностей до 0,3 |
| 7. Убощик производственных помещений | 1. Качественное выполнение задания по обеспечению чистоты помещений | 20 | 1. Выполнение дополнит. задания до 0,52. Досрочное и качественное выполнение задания до 0,2 | 1. Невыполнение задания, приказов, указаний руководства филиала до 0,52. Некачественна уборка помещений до 0,23.Нарушение трудовой дисциплины до 0,3 |
| 8. Водитель автомашины | 1. Выполнение задания руководства2. Содержание автомобиля в исправном состоянии | 3010 | 1. Обслуживание дополнительных автомашин до 0,52. Выполнение дополнит. задания до 0,3 | 1.Нарушение трудовой дисциплины до 0,52.Невыполнение задания рук-ва до 0,33. Непринятие мер по предупреждению поломок а/м до 0,2 |

По данным табл.3.1 можно проследить размер премии рабочим отдела главного механика и рабочих, не работающих в бригаде и влияние КТУ на размер премии. Основанием для начисления премии является план и отчет бригады за месяц и КТУ, установленный гл. инженером совместно с бригадиром.

Испытателям КИС КТУ устанавливает мастер контрольно-испытательной станции (КИС).

Премирование производится по результатам выполнения плана за месяц.

Рабочим, допустившим прогул без уважительной причины или появление на работе в нетрезвом состоянии, КТУ снижается до 1,0.

Рабочим, нарушившим правила ТБ, КТУ снижается до 1,0.

З/плата каждого рабочего не может быть ниже установленного государством минимального размера за отработанное время, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

При допущенном браке по вине рабочего, это брак оплате не подлежит согласно КЗоТ РФ.

Рабочим, вновь поступившим на работу, премия за отработанное время в первом месяце может быть выплачена по усмотрению руководителя предприятия с представления начальников участка.

Рабочим, проработавшим неполный месяц в связи с переводом на другую работу, с призывом в Армию, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и другим уважительным причинам выплата премии производится за фактически отработанное время.

Премия утверждается директором филиала по представлению начальников, контрольного мастера или других должностных лиц, возглавляющих производственные участки.

Оплата труда сторожей-контролеров производится согласно заключенных с ними контрактов.

Оплата труда рабочих, привлекаемых для выполнения различных видов работ на филиале, осуществляется в соответствии с условиями заключенных с ними договоров и контрактов.

Оплата труда директора филиала производится согласно котракта, заключенного с руководством ОАО концерна "Уралэлектроремонт".

Оплата труда руководителей и специалистов филиала производится согласно установленных окладов по штатаному расписанию и отработанному времени за месяц и премии, предусмотренной "Положением о премировании руководителей, специалистов концерна", утвержденного 8.12.94 г. Размер премии по результатам работы за месяц с учетом допущенных упущений и нарушений устанавливает директор филиала.

Табл. 3.2

Штатное расписание руководителей и специалистов
Новотроицкого филиала на 1997 г.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование структурных подразделений и должностей | Категория | Кол-во штатных единиц | Должностной оклад(тыс.р) | Надбавки персональные(тыс.р) | Район коэфф | Месячный ФЗП(тыс.р.) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Директор филиала | рук. | 1 | 1175,0 |  | 176,25 | 1351,25 |
| Гл. инженер | рук | 1 | 750,0 |  | 112,5 | 862,5 |
| Гл. бухгалтер | рук | 1 | 625,0 |  | 93,75 | 718,75 |
| Бухгалтер | спец | 1 | 350,0 | 40,0 | 58,5 | 448,5 |
| Экономист | спец | 1 | 575,0 | 40,0 | 92,25 | 707,25 |
| Экономист по сбыту | спец | 1 | 450,0 | 50,0 | 75,0 | 575,0 |
| Инспектор по кадрам | спец | 1 | 290,0 | 25,0 | 47,25 | 362,25 |
| Контрольный мастер | рук | 1 | 465,0 | 25,0 | 73,5 | 563,5 |
| Н-к уч-ка по ремонту двиг. мощ. до 100 квт | рук | 1 | 550,0 |  | 82,5 | 632,5 |
| Н-к уч-ка по ремонту двиг. мощ. свыше 100 квт | рук | 1 | 575,0 |  | 86,25 | 661,25 |
| Н-к уч-ка по ремонту машин постоянного тока | рук | 1 | 575,0 |  | 86,25 | 661,25 |
|  Итого: |  | 11 | 6380,0 | 180,0 | 984,0 | 7544,0 |
| в т.ч. руководители |  | 7 | 4715,0 | 25,0 | 711,0 | 5451,0 |
|  специалисты |  | 4 | 1665,0 | 155,0 | 273,0 | 2093,0 |

Согласно данных табл. 3.2 формируется фонд оплаты труда этой категории работающих, т.е. руководителей и специалистов, и производится начисление з/платы. По штатному расписанию руководителей - 7, специалистов - 4. Минимальный оклад составляет 290 т.р., максимальный составляет 1175,0 т.р.

По даным таблицы 3.3 количество рабочих участка по ремонту электродвигателей мощностью свыше 100квт - 13 человек. Обмотчиков ЭМ 4 разряда - 5 человек, изолировщик 5 разряда - 1 человек, 3 разряда - 6 человек. З/плата рабочего-обмотчика ЭМ 4 разряда составляет 564768 руб. в месяц, а изолировщика 5 разряда 678306 руб.

По данным табл 3.4 количество рабочих участка по ремонту эл.двигателей мощностью до 100 квт - 17 человек. Сборщиков ЭМ 5 разряда - 2 человека, обмотчиков эл. машин 1 разряда - 2 человека, 4 разряда - 1 человек. З/плата рабочего сборщика ЭМ 5 разряда составила 652329 руб. в месяц, обмотчика эл. машин 1 разряда 439264 руб., 4 разряда 564768 руб.

По данным табл. 3.5 количество рабочих участка по ремонту трансформаторов 3 человека. Намотчик катушек 3 разряда 1 человек, намотчик катушек 4 разряда 2 человека. З/плата рабочего намотчика катушек 3 разряда составляет496179 руб. в месяц, а рабочего намотчика катушек 4 разряда 564768 руб.

По данным табл. 3.6 количество испытателей ЭМ 5разряда 3 человека, з/плата составляет 565353 руб. в месяц. З/плата ст. кладовщика 259780 руб. в месяц, сторожей-контролеров 4 человека, з/плата сторожа-контролера составляет 420000руб.

По данным табл. 3.7 количество рабочих участка по ремонту машин постоянного тока 6 человек. Сборщик ЭМ 5 разряда 1 человек, его з/плата составляет 652329 руб в месяц. Газосварщик 5 разряда 1 человек, его з/плата 678306 руб. Изолировщик 3 разряда 1 человек, его з/плата 516027 руб.

Табл. 3.3

Штатное расписание и з/плата рабочих участка по ремонту эл.двигателей свыше 100 квт
Новотроицкого филиала за 1997 г.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессия | Кол-во | Разряд | Тариф | Среднемес фонд раб. врем. | Месяч. фонд 1-го рабочего (руб) | Премия 50 % | Район. коэффициент | З/плата 1-го рабочего (руб) | З/плата по штат.расписанию (руб) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Сборщик эл.машин с вр. 8%, | 1 | 5 | 2414 | 169,2 | 408449 | 204224 | 91901 | 704574 | 704574 |
| Профмастерство 12% |  |  |  |  |  |  |  |  | 84549 |
| Обмотчик ЭМ | 5 | 4 | 1935 | 169,2 | 327402 | 163701 | 73665 | 564768 | 2823840 |
| Изолировщик с вр. 4%, | 1 | 5 | 2324 | 169,2 | 393221 | 196610 | 88475 | 678306 | 678306 |
|  ---------- " ------------ | 6 | 3 | 1768 | 169,2 | 299146 | 149573 | 67308 | 516027 | 3096162 |
|  | 13 чел. |  |  |  |  |  |  |  |  |

Табл. 3.4

Штатное расписание и з/плата рабочих участка по ремонту эл. двигателей до 100 квт
Новотроицкого филиала за 1997 г.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессия | Кол-во | Разряд | Тариф | Среднемес фонд раб. врем. | Месяч. фонд 1-го рабочего(руб) | Премия 50 % | Район. коэффициент | З/плата 1-го рабочего (руб) | З/плата по штат.расписанию (руб) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Сборщик ЭМ  | 2 | 5 | 2235 | 169,2 | 378162 | 189081 | 85086 | 652329 | 1304658 |
| Сборщик ЭМ с вр. 4%, | 1 | 5 | 2324 | 169,2 | 393221 | 196610 | 88457 | 678306 | 678306 |
| Намотчик секций | 1 | 2 | 1595 | 169,2 | 269874 | 134937 | 60722 | 465533 | 4655338 |
| Обмотчик эл.двигателей | 2 | 1 | 1505 | 169,2 | 254646 | 127323 | 57295 | 439264 | 878528 |
| ------------ " -------------- | 2 | 2 | 1595 | 169,2 | 269874 | 134937 | 60722 | 465533 | 931066 |
|  ------------ " -------------- | 7 | 3 | 1700 | 169,2 | 287640 | 143820 | 64719 | 496179 | 3473253 |
| ------------ " -------------- | 1 | 4 | 1935 | 169,2 | 327402 | 163701 | 73665 | 564768 | 564768 |
| Пропитчик эл.техн.изд с вр 4% | 1 | 4 | 2012 | 169,2 | 340430 | 170215 | 76597 | 587242 | 587242 |
|  | 17 чел. |  |  |  |  |  |  |  |  |

Табл. 3.5

Штатное расписание и з/плата рабочих участка по ремонту трансформаторов Новотроицкого филиала за 1997 г.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессия | Кол-во | Разряд | Тариф | Среднемес фонд раб. врем. | Месяч. фонд 1-го рабочего(руб) | Премия 50 % | Район. коэффициент | З/плата 1-го рабочего (руб) | З/плата по штат.расписанию (руб) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Намотчик катушек  | 1 | 3 | 1700 | 169,2 | 278640 | 143820 | 64719 | 496179 | 496179 |
| ----------- " ------------ | 2 | 4 | 1935 | 169,2 | 327402 | 163701 | 73665 | 564768 | 1129536 |
|  | 3 чел. |  |  |  |  |  |  |  |  |

Табл. 3.6

Штатное расписание и з/плата отдела технического контроля, прочих, охраны Новотроицкого филиала за 1997 г.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессия | Кол-во | Разряд | Тариф | Среднемес фонд раб. врем. | Месяч. фонд 1-го рабочего(руб) | Премия % | Сумма(руб.) | Район. коэффициент | З/плата 1-го рабочего (руб) | З/плата на штатное расписание (руб) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| Испытатель ЭМ  | 3 | 5 | 2235 | 169,2 | 378162 | 30 | 113449 | 73742 | 565353 | 1696059 |
| Старший кладовщик | 1 |  |  |  | 205360 | 10 | 20536 | 33884 | 259780 | 259780 |
| Эл. Монтер | 1 |  |  |  | 100000 |  |  |  |  | 10000 |
| Сторож-контролер | 4 |  |  |  | 350000 |  | 70000 |  | 420000 | 1680000 |

Табл.3.7

Штатное расписание и з/плата рабочих участка по ремонту машин постоянного тока Новотроицкого филиала за 1997г.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессия | Кол-во | Разряд | Тариф | Среднемес фонд раб. врем. | Месяч. фонд 1-го рабочего(руб) | Премия 50 % | Район. коэффициент | З/плата 1-го рабочего (руб) | З/плата на штат.расписание (руб) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Сборщик ЭМ с вред. 8%  | 1 | 5 | 2414 | 169,2 | 408449 | 204224 | 91901 | 704574 | 704574 |
| Сборщик ЭМ | 1 | 5 | 2235 | 169,2 | 378162 | 189081 | 85086 | 652329 | 652329 |
| Обмотчик ЭМ | 1 | 5 | 2235 | 169,2 | 378162 | 189081 | 85086 | 652329 | 652329 |
| Совмещение 10% |  |  |  |  |  |  |  |  | 65233 |
| Обмотчик ЭМ | 1 | 4 | 1935 | 169,2 | 327402 | 163701 | 73665 | 564768 | 564768 |
| Газосварщик с вред 4% | 1 | 5 | 2324 | 169,2 | 393221 | 196610 | 88475 | 678306 | 678306 |
| Изолировщик с вред. 4% | 1 | 3 | 1768 | 169,2 | 299146 | 149573 | 67308 | 516027 | 516027 |
|  | 6 чел |  |  |  |  |  |  |  |  |

Табл. 3.8

Штатное расписание и з/плата рабочих отдела главного механика Новотроицкого филиала за 1997 г.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессия | Кол-во | Разряд | Тариф | Среднемес фонд раб. врем. | Месяч. фонд 1-го рабочего(руб) | Премия % | Сумма(руб.) | Район. коэффициент | З/плата 1-го рабочего (руб) | З/плата на штатное расписание (руб) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| Газосварщик с вр.4% | 1 | 6 | 2728 | 169,2 | 461578 | 50 | 230789 | 103855 | 796222 | 796222 |
| Эл.сварщик с вр. 4% | 1 | 5 | 2324 | 169,2 | 393221 | 50 | 196610 | 88475 | 687306 | 687306 |
| Слесарь-ремонтник | 1 | 5 | 2235 | 169,2 | 378162 | 40 | 151265 | 79414 | 608841 | 608841 |
| Профмастерство 12% |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 73061 |
| Слесарь мех.сборки | 1 | 6 | 2623 | 169,2 | 443812 | 40 | 177525 | 93201 | 714538 | 714538 |
| Профмастерство 18% |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 128617 |
| Слесарь-сантехник | 1 | 5 | 2235 | 169,2 | 378162 | 40 | 151265 | 73414 | 608841 | 608841 |
| Эл.монтер | 1 | 6 | 2623 | 169,2 | 443812 | 40 | 177525 | 93201 | 714538 | 714538 |

Продолжение табл. 3.8

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| Совмещение 5% |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 35727 |
| Эл.монтер | 1 | 5 | 2235 | 169,2 | 378162 | 40 | 151265 | 79414 | 608841 | 608841 |
| Машинист крана | 1 | 4 | 1935 | 169,2 | 327402 | 30 | 98221 | 63843 | 489466 | 489466 |
| Токарь | 1 | 5 | 2235 | 169,2 | 378162 | 40 | 151266 | 79414 | 608841 | 608841 |
| Водитель а/м I кл | 1 | I кл. | 1700 | 169,2 | 287640 | 30 | 86292 | 56090 | 430022 | 430022 |
| Совмещение 10% |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 43002 |
| Классность 25% |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 107506 |
| Водитель а/м II кл | 1 | II кл. | 1700 | 169,2 | 287640 | 30 | 86292 | 56090 | 430022 | 430022 |
| Совмещение 45% |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 193510 |
| Классность 10% |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 43002 |
| Строопальщик | 1 | 5 | 2235 | 169,2 | 378162 | 30 | 113449 | 73742 | 565353 | 565353 |
| Уборщик производственных помещений | 1 | 179538 |  | 169,2 | 179538 | 10 | 17954 | 29624 | 227116 | 227116 |
|  | 13 чел. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

По данным табл. 3.8 количество рабочих отдела главного механика 13 человек. Процент премии при начислении з/платы в пределах 10-50%. З/плата газосварщика 6 разряда составляет 796222 руб. в месяц, водителя а/м I кл. 608841 руб., уборщика производственных помещений 227116 руб.

Табл. 3.9.

План производства участка по ремонту эл. двигателей мощностью до 100 квт Новотроицкого филиала на декабрь 1997 г.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Показатели | Ед.изм | План декабря | План, скоррект на факт численность | Факт |
| Кол-во | % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | Произв. нормир. задание | н/ч | 2983,8 | 942,2 | 718,9 | 76,3 |
| 2 | Кол-во эл. двигателей | шт | 170 |  | 103 |  |
| 3 | Суммарная мощность | квт | 2150 |  | 974 |  |
| 4 | Товар (прейск. цена | руб. | 53012 | 16740,63 | 10096,58 | 60 |
| 5 | Товар (договор. цена | млн.р | 166,3 |  | 74 | 44,5 |
| 6 | Численность | чел | 19 | 6 | 6 |  |
| 7 | Выработка на 1 рабочего | н/ч | 157,0 | 157 | 119,8 | 76,3 |
| 8 |  --------- " ---------- | руб | 2790 | 2790 | 1682,8 | 60 |
| 9 | Фонд оплаты труда | т.р. | 3557,5 |  | 1343087 |  |

Материал табл. 3.9 показывает, что план производства участка по ремонту эл. двигателей мощностью до 100 квт за декабрь 1997 г. выполнен на 76,3%. План по товару в прейскурантных ценах выполнен на 60%, в договорных ценах на 44,5%. Выработка на 1 рабочего в н/ч выполнена на76,3%, в рублях на 60%.

Расчет фонда оплаты труда производится следующим образом. Фонд оплаты труда (тариф, премия, район. коэффициент) 3923025 делим на среднемесячный фонд рабочего времени 169,2 дн., умножаем на фактически отработанное время 151,75 дней, делим на премию из фонда оплаты труда 1,5, умножаем на коэффициент 3 ( за счет экономии фонда оплаты труда), прибавляем доплату за бригадирство 15000 руб., получаем 7051868 руб. Далее 7051868 руб. делим на объем продукции по плану в прейскурантных ценах 53012 руб. и умножаем на фактический объем продукции в прейскурантных ценах 10096,58 руб. Данную запись можно оформить следующим образом:

3923025/169,2 х 151,75/1,5 х 3 + 15000 = 7051868 руб

7051868/53012 х 10096,58 = 1343087 руб.

Табл. 3.10

План производства участка по ремонту эл. двигателей мощностью свыше 100 квт Новотроицкого филиала на декабрь 1997 г.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Показатели | Ед.изм | План декабря | План, скоррект на факт численность | Факт |
| Кол-во | % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | Произв. нормир. задание | н/ч | 2433,7 | 697,7 | 760,5 | 109 |
| 2 | Кол-во эл. двигателей | шт | 12 |  | 7 |  |
| 3 | Суммарная мощность | квт | 3000 |  | 5010 |  |
| 4 | Товар (прейск. цена | руб | 61209 | 1754,6 | 18250 | 104 |
| 5 | Товар (договор. цена | млн.р | 175,0 |  | 137,7 | 78,7 |
| 6 | Численность | чел | 15 | 4,3 | 4,3 |  |
| 7 | Выработка на 1 рабочего | н/ч | 162,2 | 162,2 | 176,9 | 109 |
| 8 | Фонд оплаты труда | т.р. | 3064,5 |  | 1817453 |  |
| 9 | Выработка на 1 рабочего | руб. | 4080,6 | 4080,6 | 4244,2 | 104 |

Материал табл. 3.10 показывает, что план производства участка по ремонту эл. двигателей мощностью свыше 100 квт за декабрь 1997 г. выполнен на 109%. План по товарной продукции в прейскурантных ценах выполнен на 104%, а в договорных ценах на 78,7%, Выработка на 1 рабочего в н/ч выполнена на 109%, в рублях на 104%.

Сделаем расчет фонда оплаты труда. Фонд оплаты труда (тариф, премия, район. коэффициент) 3387116 руб. делим на среднемесячный фонд рабочего времени 169,2 дней, умножаем на фактически отработанное время 151,75 дней, делим на премию из фонда оплаты труда 1,5, умножаем на коэффициент 3 ( за счет экономии фонда оплаты труда), прибавляем доплату за бригадирство 20000 руб., получаем 6095589 руб. Далее 6095589 руб. делим на товар по плану в прейскурантных ценах 61209 руб. и умножаем на фактический товар в прейскурантных ценах 18250 руб. Изложенное выше можно записать следующим образом:

3387116/169,2 х 151,75/1,5 х 3 + 20000 = 6095589 руб.

6095589/61209 х 18250 = 1817453 руб.

Табл. 3.11

План производства участка по ремонту машин постоянного тока Новотроицкого филиала на декабрь 1997 г.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Показатели | Ед.изм | План декабря | План, скоррект на факт численность | Факт |
| Кол-во | % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | Произв. нормир. задание | н/ч | 1292,3 | 500,8 | 490,8 | 98 |
| 2 | Кол-во эл. двигателей | шт | 9 | 2 | 2 |  |
| 3 | Товар (прейск. цена | руб | 10448 | 4048,60 | 3783,13 | 93 |
| 4 | Численность | чел | 8 | 3,1 | 3,1 |  |
| 5 | Выработка на 1 рабочего | н/ч | 161,5 | 161,5 | 158,3 | 98 |
| 6 |  --------- " ---------- | руб | 1306 | 1306 | 1220,4 | 93 |
| 7 | Фонд оплаты труда | т.р. | 1716,9 |  | 1232462 |  |

Материал табл. 3.11 показывает, что план производства участка по ремонту машин постоянного тока за декабрь 1997 г. выполнен на 98%. План по товару в прейскурантных ценах выполнен на 93%. Выработка на 1 рабочего в н/ч составила 98%, в рублях 93%.

Расчет фонда оплаты труда в этом случае будет таким. Фонд оплаты труда (тариф, премия, район. коэффициент) 1897567 руб. делим на среднемесячный фонд рабочего времени 169,2 дней, умножаем на фактически отработанное время 151,75 дней, делим на премию из фонда оплаты труда 1,5, умножаем на коэффициент 3 (за счет экономии фонда оплаты труда), получим 3403733 руб. Далее 3403733 руб. делим на товар по плану в прейскурантных ценах 10448 руб. и умножаем на фактический товар в прейскурантных ценах 3783,13 руб. Получаем 1232462 руб. Данную запись можно офрмить следующим образом следующим образом:

1897567/169,2 х 151,75/15,5 х 3 = 3403733 руб.

3403733/10448 х 3783,13 = 1232462 руб.

Табл. 3.12

План производства участка по ремонту трансформаторов
Новотроицкого филиала на декабрь 1997 г.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Показатели | Ед.изм | План декабря | План, скоррект на факт численность | Факт |
| Кол-во | % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | Произв. нормир. задание | н/ч | 886,5 | 177,3 | 143,6 | 81 |
| 2 | Кол-во трансформаторов | шт | 8 |  | 2 |  |
| 3 | Суммарная мощность | квт | 1000 |  | 316 |  |
| 4 | Товар (прейск. цена | руб | 13950 | 2790 | 2014,29 | 72,1 |
| 5 | Товар (договор. цена | млн.р | 31,5 |  | 8,0 | 25,4 |
| 6 | Численность | чел | 5 | 1 | 1 |  |
| 7 | Выработка на 1 рабочего | н/ч | 117,3 | 177,3 | 143,6 | 81 |
| 8 | Выработка на 1 рабочего | руб. | 2790 | 2790 | 2014,29 | 72,1 |
| 9 | Фонд оплаты труда | т.р. | 1049,9 |  | 300566 |  |

Материал табл. 3.12 показывает, что план производства участка по ремонту трансформаторов за декабрь 1997 г. выполнен на 81%. План по товару в прейскурантных ценах выполнен на 72,1%, в договорных ценах на 25,4%. Выработка на 1 рабочего в н/ч составила 81%, в рублях 72,1%.

Расчет фонда оплаты труда:

Фонд оплаты труда (тариф, премия, район. коэффициент) 1160471 руб. делим на среднемесячный фонд рабочего времени 169,2 дней, умножаем на фактически отработанное время 151,75 дней, делим на премию из фонда оплаты труда 1,5, умножаем на коэффициент 3 ( за счет экономии фонда оплаты труда), получаем 2081578 руб. Далее 2081578 руб. делим на товар по плану в прейскурантных ценах 13950 руб. и умножаем на фактический товар в прейскурантных ценах 2014,29руб., получаем 300566 руб. Данную запись можно оформить следующим образом:

1160471/169,2 х 151,75/1,5 х 3 = 2081578 руб.

2081578/13950 х 2014,29 = 300566 руб.

Табл. 3.13

Состав начисленной з/платы промышленно-производственного персонала Новотроицкого филиала за 1997 г.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Состав фонда з/платы | Рабочие | Руководители | Специалисты | Всего персонала | В % к итогу |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Повременная оплата | 106,6 | 45,0 | 10,7 | 162,3 | 52,0 |
| Премии за текущий месяц | 48,0 | 17,7 | 4,5 | 70,1 | 22,5 |
| Премии за качество | 0,1 |  |  | 0,1 | 0,04 |
| 13 з/плата | 13,4 | 3,5 | 0,8 | 17,7 | 5,7 |
| Надбавка по район. коэфф | 16,1 | 4,1 | 1,0 | 21,3 | 6,8 |
| Оплата очеред. отпусков: |  |  |  |  |  |
| а)за текущий месяц | 21,0 | 9,3 | 1,4 | 31,7 | 10,3 |
| Оплата отпуска по учебе |  |  |  |  |  |
| а)за текущий месяц |  | 0,4 |  | 0,4 | 0,1 |
| Доплата за бригадирство | 0,4 |  |  | 0,4 | 0,1 |
| Совмещение | 1,9 |  |  | 1,9 | 0,6 |
| Оплата льгот. час. подрост | 0,2 |  |  | 0,2 | 0,05 |
| Выполнение гособязанностей | 0,5 |  |  | 0,5 | 0,2 |
| Прочие виды з/платы | 0,1 |  |  | 0,1 | 0,03 |
| Премия | 5,4 |  |  | 5,4 | 1,7 |
| Итого | 213,7 | 79,9 | 18,5 | 312,1 | 100 |

Данные табл. 3.13 показывают, что повременная оплата труда всего персонала Новотроицкого филиала за 1997 г. составила 52% к итогу. Премии за текущий месяц 22,5%, оплата очередных отпусков составила 10,3% к итогу. Состав фонда з/плпты рабочих составил 68,5% к итогу, руководителей 25,6% и специалистов 6%.

Оплата труда директора Новотроицкого филиала производится от реализованной продукции.

Табл. 3.14

Реализация готовой продукции Новотроицкого филиала ОАО концерна "Уралэлектроремонт" за 1997 г.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1997 г. | Реализация готовой продукции | Отклонение в % |
| План | Факт |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Январь | 146,9 | 201,2 | 137 |
| Февраль | 152,3 | 159,8 | 104,9 |
| Март | 156 | 268,1 | 171,9 |
| Апрель | 150 | 224,9 | 150 |
| Май | 146,9 | 179,3 | 122 |
| Июнь | 152,3 | 161,6 | 106,1 |
| Июль | 147,9 | 278,6 | 188 |
| Август | 147,1 | 382,2 | 258,1 |
| Сентябрь | 146,9 | 499,7 | 340,1 |
| Октябрь | 146,3 | 314,9 | 215 |
| Ноябрь | 146,9 | 288,5 | 196,4 |
| Декабрь | 147,8 | 190,8 | 129,1 |

 По данным табл. 3.14 видно, что план по реализованной продукции в течение 1997 г. Новотроицким филиалом перевыполнялся. В феврале 1997 г. фактически было реализовано продукции на 159,8 млн.р., что составляет 104,9% против плана, а в сентябре 499,7 млн.р., что составляет 340,1%. Оплата труда директора филиала производилась полностью согласно штатного раписания (см. табл. 3.2) плюс доплата за перевыполнение плана реализации в размере 80% должностного оклада. Для руководителей, специалистов и рабочих не существует премиальных доплат.

Мы считаем, что существующая система оплаты труда не отвечает современным условиям хозяйствования, т.к. полностью лишена элементов мотивации труда работников, не увязывает результатов труда рабочих, специалистов и руководителей с конечными результатами работы филиала.

Это подтверждает и отставание темпов роста объема реализации продукции от темпов роста объема производства. Для повышения заинтересованности рабочих необходимо, на наш взгляд, ввести премиальные выплаты специалистам, руководителям, рабочим. В настоящее время такая премиальная доплата установлена только директору филиала. В табл. 3.15 нами предложены коэффициенты премиальных доплат по категориям работающих в зависимости от выполнения плана объема реализованной продукции.

Табл. 3.15

Шкала премиальных выплат по категориям работающих

Новотроицкого филиала ОАО концерна "Уралэлектроремонт" за 1997 г.

|  |  |
| --- | --- |
| Категории ППП | Премиальные выплаты за каждый % роста объема реализации, в % к окдаду, тарифной ставке |
| Рост объема реализации до 104,9 % | Рост объема реализации от 105% до 108% | Рост объема реализации от 108% до 115 % |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Рабочие | 20 | 10 | 10 |
| Руководители | 15 | 15 | 15 |
| Специалисты | 15 | 20 | 25 |

Для специалистов и руководителей предлагаем производить премиальные выплаты за рост объема договоров, рабочим за рост качества и объем оказываемых услуг.

Применение новой системы оплаты труда позволит заинтересовать работников в результатах своего труда и еще с большей отдачей использовать свои возможности для работы филиала.

Содержание изменений сводится к следующему:

Премирование работающих филиала основывается на показателе выполнения плана производства продукции (услуг). Эта премия, включая тринадцатую заработную плату, составила в 1997г. 54% к основной заработной плате. Премию за качество работ получают только рабочие и ее удельный вес составляет сотые доли процента. В целях мотивации персонала в повышении конкурентноспособности продукции и увеличении объемов реализации, доли рынка, мы счи-таем необходимым увязать заработную плату всех категорий работаю-щих , а точнее ее премиальную часть, только с изменением объема реализации. При этом премию рабочим установить из двух составляю-щих: первая - это 25% основной заработной платы - премиальная надбавка за выполнение плана производства; вторая - 20% к основ-ной заработной плате при росте объема реализации до 104,9% (см.табл.3.15).

Премиальную надбавку специалистам и руководителям утвердить только как процент, связанный с изменением объема реализации сог-ласно предложенной шкале в табл.3.15.

Применив предложенную шкалу к отчетным данным 1997г. по фон-ду заработной платы и премиальным выплатам (см.табл.3.13), мы ус-тановили, что подобный подход увеличил бы сумму премий по филиа-лу на 109%, при этом премии специалистов увеличились бы на 121%, рабочих - на 112,8%, руководителей - практически не изменились. Т.е. в целом удалось бы повысить среднегодовую заработную плату ППП, заинтересовав при этом необходимые категории работающих в конечных наиболее важных для предприятий результатах труда.

# Заключение

В условиях рыночной экономики Новотроицкий филиал концерна "Уралэлектроремонт" в 1997 г. работал стабильно. Это видно из анализа его деятельности. План по выпуску товарной продукции перевыполнен на 120%, по реализованной продукции на 116,6%, прибыли на115,8%, по рентабельности план выполнен на 100%. Финансовое состояние устойчиво. Коэффициент устойчивости на конец года составил 4,8 абсолютной ликвидности на конец года 1,319. Этому способствовало следующее:

1) Снижение себестоимости товарной продукции - затраты на 1 руб. товарной продукции снизились с 69,5коп. до 55,7коп.:

 а) повышение производительности труда рабочих - рост среднегодовой выработки составил 263%, относительное снижение прямых затрат по з/плате рабочих до 98%, ППП - 96,4%;

 б) лучшее использование оборудования, сокращение расходов по его содержанию и эксплуатации на 63,4% по сравнению с 1996г.;

 в) сокращение и ликвидация потерь рабочего времени, ликвидация прогулов.

2) Отработанная система работы с заказчиками.

3) Рост цен на выпускаемую продукцию.

4) Четкость в организации сбытовых операций.

5) Разработка и выпуск рекламных сообщений.

Вместе с тем в работе филиала имелись следующие недостатки:

1) Отставание темпов роста объема реализации продукции в 1997г. от темпов роста объемов производства по сравнению с 1996г. на 15,2 процентных пункта.

2) Низкая з/плата работающих, несвоевременные ее выплаты.

3) Неэкономное расходование сырья, материалов (проводов, изоляционных материалов); тепла, энергоресурсов на общецеховые и общезаводские нужды.

4) Большие накладные (общецеховые) расходы по отношению к прямой з/плате основных рабочих (202%).

5) Значительные административно-управленческие расходы.

В целях улучшения работы филиала, совершенствования организации производства, мы предлагаем:

1) Ввести премиальные доплаты в зависимости от роста объема реализации. Доплаты установить для рабочих, руководителей и специалистов. Применение такой системы оплаты труда позволит заинтересовать работников в результатах своего труда и еще с большей отдачей использовать резервы для работы филиала. Экономическая эффективность применения новой системы оплаты труда просматривается в том, что уменьшатся остатки готовой продукции на складе, увеличится сумма прибыли.

2) Улучшить качество и провести мероприятия по удержанию стабильных цен на выпускаемую продукцию, с целью привлечения большего числа покупателей.

3) Снизить себестоимость товарной продукции:

 а) за счет экономного расходования сырья, материалов (проводов, изоляционных материалов);

 б) сокращения накладных (общецеховых) расходов по отношению к прямой з/плате основных рабочих, уменьшение накладных расходов на 20% при прочих равных условиях увеличит рентабельность продаж на 2 процентных пункта и объем прибыли на 8,2%;

 в) сокращения административно-управленческих расходов.

4) Расширить географический рынок по оказанию услуг, перейти на обслуживание любого региона России, государств ближнего и дальнего зарубежья по ремонту электрооборудования.

5) Расширить перечень оказываемых услуг.

# Список литературы

1. Алексеев А. Национальные особенности формирования оборотного капитала// Эко. – 1997. - №10. –с.53
2. Балабанов И.Т. Основы финансового менеджмента. Как управлять капиталом ? М.: Финансы и статистика, 1994. – 384с.
3. Борисов В.Н., Тараканов Г.О., Корнеев А.К., Балагуров Е.А, Ланцова Н.М. Потенциал машиностроения, какбаза структурных преобразований экономики//Проблема прогнозирования .- 1997. - №1.- с.24
4. Волконский В.А., Гуревич Е.Т, Кузовкин А.И. Ценовые и финансовые пропорции в российской экономике // Проблема прогнозирования .- 1997. - №3.- с.24-47
5. Ефимова О.В. Анализ платежеспособности предприятия//Бухгалтерский учет. –1997. - №7. – с.70-77
6. Курьеров В.Г. Общие тенденции // Эко. – 1997.- №10. – с.13
7. Менеджмент организации / Румянцева З.П. , Саломатин Н.А., Акбердин Р.З. – М.: ИНФРА-М, 1995 –432с.
8. Мерзляков И., Овчаренко Г. О распределении концепции сущности финансов / Аудитор. – 1998. –№ 1. – с.51-56.
9. Общая теория финансов / Под ред. Дробозинской Л.А. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1995. – 256с.
10. Овсейчук М.Ф. Управление активами и методика финансирования // Аудитор. –1996.-№4.-С.34-37.
11. Овсейчук М.Ф. Управление денежными средствами предприятия // Аудитор. –1996. - №5.- С.37-42.
12. Овсейчук М.Ф. Уровень безубыточности предприятия // Аудитор. –1996. - №6.- С.41-45.
13. Основы и проблемы экономики предприятия : Пер. с нем. / Под. ред. Поршнева А.Г. – М.: Финансы и статистика, 1996.- 512с.
14. Производственная и финансовая деятельность предприятий: Анализ, выводы, предложения //Экономист. – 1997. -№4.-с.34-35.
15. Социально-экономическое развитие РФ (январь-март 1997г.) // Финансы и кредит. –1997. -№6. – С.8-9.
16. Социально-экономическое развитие РФ в 1996 году // Финансы и кредит.-1997. №6.-С.8-9.
17. Фащевский В. Финансы предприятий: особенности и возможности укрепления // Экономист. –1997.-№1.-С.59-65.
18. Финансовый менеджмент: теория и практика: учебное пособие / Под. Ред. Стояновой Е.С. – М.: Перспектива, 1997. – 574с.
19. Финансовый менеджмент: Учебное пособие / Под. Ред. проф. Полякова Г.Б. –М.: Финансы, ЮНИТИ, 1997. – 518с.
20. Финансы предприятий / Под. Ред. Бородинской Е.И. – М.:Банкеи и биржи, ЮНИТИ,1995. – 208с.
21. Экономика предприятий / Под. ред. проф. Волкова О.И. – М.: ИНФРА-М, 1997. –416с.
22. Экономика предприятий / Под. ред. проф. Горфинкеля В.Я., Купрякова Е.Н. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1996. –367с.
23. Янкин В.Г. Анализ хозяйственной деятельности предприятий машиностроения, черной металлургии и химической промышленности. – М.: Машиностроение, 1983. –239с.
1. Экономика и жизнь: еженедельная газета-1990, - №16 - Апрель. [↑](#footnote-ref-1)