**1.1 Сущность заработной платы, принципы и методы ее начисления**

Оплата труда – это цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе. В значительной степени она определяется количеством и качеством затраченного труда, однако на нее воздействуют и чисто рыночные факторы, такие, как:

• спрос и предложение труда;

• сложившаяся конкретная конъюнктура;

• территориальные аспекты;

• и, наконец, законодательные нормы.

Заработная плата является формой вознаграждения за труд и важным стимулом работников предприятия, поскольку выполняет воспроизводственную и стимулирующую (мотивационную) функции.

Различают номинальную и реальную заработную плату.

**Номинальная заработная плата** – это начисленная и полученная работником заработная плата за его труд за определенный период.

**Реальная заработная плата** – это количество товаров и услуг, которые можно приобрести за номинальную заработную плату, т.е. реальная заработная плата – это «покупательная способность» номинальной заработной платы.

Реальная заработная плата зависит от величины номинальной заработной платы и цен на приобретаемые товары и услуги. Например, при повышении номинальной заработной платы на 20% и инфляции за этот период на уровне 15% реальная заработная плата увеличится только на 5%. При отсутствии инфляции рост номинальной заработной платы означает такой же рост и реальной заработной платы. Таким образом, превышение инфляции по сравнению с ростом номинальной заработной платы приводит к снижению реальной заработной платы, и наоборот. Кроме того, необходимо иметь в виду, что если цены не в полной мере учитывают качество продукции, то реальная заработная плата находится в прямой зависимости от качества продукции. Поэтому система оплаты труда на каждом предприятии должна учитывать происходящие инфляционные процессы.

В развитых странах, как правило, различают такие понятия, как «зарплата» и «жалованье». Обычно под зарплатой понимают вознаграждение работников физического труда, а под жалованьем – вознаграждение работников умственного труда. Оба этих термина в связи с расширением социальных условий постепенно сближаются, но имеют и различия: если заработная плата ограничена относительно коротким сроком (1день, 1час) и ее уровень определяется путем переговоров между профсоюзом и работодателем, то выплаты жалованья обусловливаются более продолжительным периодом (1 месяц, 1 год), а его уровень определяется путем индивидуальных переговоров.

**К вознаграждениям относятся**: пенсии, пособия по нетрудоспособности, оплачиваемые отпуска, право пользования транспортом компании, доля в прибыли фирмы и другие дополнительные льготы.

В основу организации оплаты труда на многих российских предприятиях положены следующие основные принципы:

• осуществление оплаты труда в зависимости от

количества и качества труда;

• дифференциация заработной платы в зависимости от квалификации работника, сложности выполняемой работы, вредных условий труда, отраслевой и региональной принадлежности предприятия;

• индексация заработной платы в соответствии с уровнем инфляции, т.е. систематическое повышение реальной заработной платы, в частности, превышение темпов роста номинальной заработной платы над инфляцией;

• превышение темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы.

Однако, следует отметить, что размер оплаты труда ограничивается рядом факторов внешнего характера, в частности:

• установленным государством минимальным уровнем заработной платы;

• условиями договора между администрацией и коллективом работающих;

• требованиями профсоюзных комитетов.

При организации оплаты труда необходимо:

• определить форму и систему оплаты труда работников предприятия;

• разработать систему должностных окладов для служащих, специалистов, управленческого персонала;

• разработать критерии и определить размеры доплат

как для рабочих, так и для управленческого персонала.

Организация оплаты труда непосредственно на предприятии состоит из следующих основных элементов:

• формирование фонда оплаты труда;

• нормирование труда;

• установление тарифной системы;

• определение формы и системы заработной платы.

**Фонд оплаты труда** представляет собой источник средств, предназначенных для выплат заработной платы и выплат социального характера.

**Нормирование труда** дает возможность учитывать качество труда и индивидуальный вклад работника в общие результаты деятельности предприятия.

**Тарифная система** позволяет соизмерять разнообразные конкретные виды труда, учитывая их сложность и условия выполнения и является самой распространенной на российских предприятиях. Она состоит из следующих основных элементов:

• **тарифные сетки**, устанавливающие дифференциацию в оплате труда с учетом разряда работы и отраслевой принадлежности предприятия. Тарифные сетки служат для установления соотношения в оплате труда в зависимости от уровня квалификации. Это совокупность тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. Тарифный коэффициент низшего разряда принимается равным единице. Тарифные коэффициенты последующих разрядов показывают, во сколько раз соответствующие тарифные ставки больше тарифной ставки первого разряда;

• **тарифные ставки** - это абсолютный размер оплаты труда различных групп и категорий рабочих за единицу времени. Исходной является минимальная тарифная ставка или тарифная ставка первого разряда. Она определяет уровень оплаты наиболее простого труда. Тарифные ставки могут быть часовые и дневные;

• **тарифно-квалификационный справочник**, подразделяющий различные виды работ на группы в зависимости от их сложности;

• **районные коэффициенты** к заработной плате, компенсирующие различия в стоимости жизни в различных природно-климатических условиях (регионах);

• **доплаты к тарифным ставкам и надбавки за совмещение профессий**, расширение зон обслуживания, сверхурочные работы, работу в праздничные и выходные дни, вредность, работу во вторую и третью смены и др.

Общий уровень оплаты труда на предприятии может зависеть от следующих основных факторов:

• результатов хозяйственной деятельности предприятия, уровня его прибыльности;

• кадровой политики предприятия;

• уровня безработицы в регионе, области, среди работников соответствующих специальностей;

• влияния профсоюзов, конкурентов и государства;

• политики предприятия в области связей с общественностью и др.

Таким образом, рациональная организация оплаты труда на предприятии позволяет стимулировать результаты труда и обеспечивать конкурентоспособность на рынке труда и готовой продукции.

Цель рациональной организации оплаты труда – обеспечение соответствия между величиной заработной платы и трудовым вкладом работника в общие результаты хозяйственной деятельности предприятия, т.е. установление соответствия между мерой труда и мерой потребления.

**1.2 Формы и системы заработной платы.**

Формы и системы заработной платы представляют собой способы установления зависимости величины заработной платы от количества и качества затраченного труда с помощью совокупности количественных и качественных показателей, отражающих результаты труда. Основное их назначение – обеспечение правильного соотношения между мерой труда и мерой его оплаты, а также повышение заинтересованности рабочих в эффективном труде.

В современных условиях на предприятиях применяются различные формы и системы оплаты труда (рис.1.1), но наибольшее распространение получили две формы оплаты труда: повременная и сдельная.

Формы и системы заработной платы

Повременная оплата труда

Простая повременная

Сдельно – премиальная

Сдельная оплата труда

Простая сдельная

Помесячная

Понедельная

Почасовая

Повременно – премиальная

Сдельно – прогрессивная

Аккордная

Косвенно – сдельная

Коллективная подрядная

Индивидуальная

Рис.1.1 Формы и системы заработной платы

**Повременной** называется такая форма оплаты труда, при которой заработная плата работникам начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное на производстве время. Заработная плата рассчитывается по формуле:

***ЗП = ТС \* РВ,***

где ЗП – заработная плата;

ТС – тарифная ставка, присвоенного рабочему квалификационного разряда;

РВ – фактически отработанное время.

Исходя из механизма оплаты повременная форма стимулирует, прежде всего, повышение квалификации работающих и укрепление дисциплины труда.

Повременная форма оплаты труда обычно применяется в следующих случаях:

•если рабочий не может оказывать непосредственного влияния на увеличение выпуска продукции, который определяется, прежде всего, производительностью машины, аппарата или агрегата;

•если отсутствуют количественные показатели выработки, необходимые для установления сдельной расценки;

•при условии правильного применения норм труда.

Применение повременной формы оплаты труда наиболее целесообразно в следующих условиях:

•на участках и рабочих местах, где обеспечение высокого качества продукции и работы являются главным показателем работы;

•при выполнении работ по обслуживанию оборудования, а также на конвейерных линиях с регламентированным ритмом (т.е., где функции рабочего сводятся к наблюдению за ходом технологического процесса);

•на работах, где учет и нормирование труда требуют больших затрат и экономически нецелесообразны, а также, где труд работника не поддается точному нормированию;

•на работах, где выработка не является основным показателем.

Для повременной формы оплаты труда характерны две основные системы заработной платы: **простая повременная и повременно-премиальная**.

**Простая повременная система оплаты труда**. В этом случае заработок рабочего определяется тарифной ставкой присвоенного ему разряда и количеством отработанного времени. Если для рабочего–повременщика установлен твердый месячный оклад, то ему надо отработать полное количество часов по графику выходов в месяц. Если рабочий отработал неполный месяц, то заработная плата начисляется исходя из среднечасового или среднедневного оклада и фактически отработанного времени.

При простой повременной системе заработная плата работника (ЗПпп) за определенный отрезок времени рассчитывается как:

***ЗПпп = m\* T*** ,

где m – часовая (дневная) тарифная ставка рабочего соответствующего разряда, руб.;

Т – фактически отработанное на производстве время, ч. (дни).

При данной системе рабочий получает тарифную заработную плату при 100% - ном выполнении индивидуального задания. При неполном выполнении задания оплата пропорционально уменьшается, но при этом она не может быть ниже установленной минимальной заработной платы.

**Повременно–премиальная система**. Это такая система оплаты труда, когда рабочий получает не только заработок за количество отработанного времени, но и премию за выполнение определенных показателей. Эти показатели премирования должны точно учитываться и отражать особенности работы тех или иных рабочих. По каждому показателю в отдельности устанавливается размер премии в зависимости от его назначения. Основные рабочие–повременщики премируются за выполнение производственных заданий и обеспечение качества выпускаемой продукции и работ. Рабочие–повременщики, занятые обслуживанием основного производства, премируются за достижение показателей, характеризующих улучшение качества их работы; обеспечение бесперебойной и ритмичной работы оборудования, улучшение коэффициента его использования; сокращение затрат на обслуживание и ремонт и т.д.

При повременно-премиальной системе заработная плата работника (ЗПпвп) может быть определена по следующей формуле:

***ЗПпвп = m\*T(1+(p+k \* n/100)).***

где p - размер премии в процентах к тарифной ставке за выполнение установленных показателей и условий премирования;

k - Размер премии за каждый процент перевыполнения установленных показателей и условий премирования, %.

n - Процент перевыполнения установленных показателей и условий премирования.

**Сдельная форма**. При сдельной форме оплаты труда заработная плата работникам начисляется по заранее установленным **расценкам** за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции, т.е. это оплата труда за количество произведенной продукции. Сдельная заработная плата рассчитывается по формуле:

***ЗП = СР\*V***,

где СР – сдельная расценка за единицу продукции;

V – количество изготовленной продукции.

Сдельная форма оплаты труда стимулирует, прежде всего, улучшение объемных, количественных показателей работы. Поэтому она применяется на участках производства с преобладанием ручного или машинно-ручного труда, так как именно в этих условиях, возможно, учесть количество и качество произведенной продукции, обеспечить увеличение объема производства и обоснованность устанавливаемых норм труда.

Сдельную форму заработной платы наиболее целесообразно применять при:

•наличии количественных показателей работы, которые непосредственно зависят от данного рабочего или бригады;

•возможности у рабочих увеличить выработку или объем выполненных работ;

•необходимости на данном участке стимулировать рабочих к дальнейшему увеличению выработки продукции или объемов выполняемых работ;

•возможности точного учета объемов (количества) выполняемых работ;

•применении технически обоснованных норм труда.

При использовании сдельной формы оплаты труда сохраняется опасность снижения качества выпускаемой продукции, нарушения режимов технологических процессов, ухудшения обслуживания оборудования и его преждевременного выхода из строя, нарушения требований техники безопасности, перерасхода материальных ресурсов.

Сдельная форма оплаты труда подразделяется на системы по способам:

•определения сдельной расценки (прямые, косвенные, прогрессивные, премиальные, аккордные);

•расчетов с работниками (индивидуальная или коллективная);

•материального поощрения (с премиальными выплатами или без них).

При **прямой индивидуальной сдельной системе** заработной платы (простой сдельной), заработок рабочего непосредственно зависит от его выработки. Труд оплачивается по расценкам за единицу произведенной продукции, и заработная плата рабочего (ЗПпис) может быть определена по следующей формуле:

***Зпис = ∑ Pi\*qi***,

где Pi – расценка на i - й вид продукции или работы, руб.;

qi - количество обработанных изделий i - го вида, нат.ед.

Расценка за единицу выполненной работы или изготовленной продукции может быть определена следующим образом:

***P = m \* Нв***

или

***P = m / Нвыр***,

где m - часовая (дневная) тарифная ставка рабочего соответствующего разряда;

Нв и Нвыр. - соответственно нормы времени и нормы выработки на обработку одного изделия за определенный промежуток времени.

При использовании на предприятии прямой индивидуальной системы оплаты труда повышается заинтересованность работников в увеличении производительности труда.

При **прямой коллективной сдельной системе** заработок рабочих может быть определен аналогичным образом с использованием коллективной сдельной расценки и общего объема произведенной продукции (выполненной работы) бригадой в целом.

**Косвенно-сдельная система**. Данная система применяется, прежде всего, для оплаты труда вспомогательных рабочих, от которых в значительной степени зависят темп работы и выработка основных рабочих. В этом случае заработная плата вспомогательного рабочего находится в прямой зависимости от выработки тех рабочих, которых он обслуживает. Обязательным условием введения косвенно-сдельной системы оплаты труда является возможность закрепления вспомогательных рабочих за определенным оборудованием или рабочими- сдельщиками, от выработки которых и зависит их оплата. При данной системе повышается материальная заинтересованность вспомогательных рабочих в улучшении обслуживания рабочих мест и машин.

При косвенно-сдельной системе заработной платы определяются косвенно-сдельные расценки (Рк. с):

***Рк. с = mвс./ Нвыр.осн***.

где mвс. – тарифная ставка вспомогательного рабочего, руб.;

Нвыр.осн –норма выработки основных рабочих, обслуживаемых данным вспомогательным рабочим.

Заработная плата рабочего при косвенно – сдельной системе оплаты труда (ЗПк.с) может быть определена по следующей формуле:

***ЗПк.с = ∑ Рк.с \* qосн*** ,

где qосн – объем произведенной продукции (выполненной работы) основными рабочими, обслуживаемыми данным вспомогательным рабочим.

При бригадной форме организации и стимулирования труда косвенная сдельная система оплаты почти не применяется, так как все вспомогательные рабочие включаются в бригаду.

При **сдельно–прогрессивной системе** выработка рабочего в пределах установленной нормы оплачивается по обычным расценкам (т.е. по прямым сдельным), а сверх этой нормы – по повышенным. В этом случае заработок рабочего растет быстрее, чем выработка, поэтому данная система вводится обычно временно (на 3 – 6 месяцев) на решающих участках основного производства, где сложилась неблагоприятная ситуация с выполнением плана производства продукции.

При **сдельно-премиальной системе** рабочему-сдельщику или бригаде рабочих кроме заработка по прямым сдельным расценкам выплачивается премия за выполнение и перевыполнение установленных количественных и качественных показателей, предусмотренных установленным положением о премировании. В этом случае заработок рабочего по сдельно-премиальной системе (ЗПсп) может быть определен по следующей формуле:

***ЗПсп. = ∑ Pi\* qi (1+( р + k\*n/100)).***

Наиболее распространенными показателями и условиями премирования рабочих являются:

•выполнение и перевыполнение производственных заданий по выпуску продукции;

•повышение производительности труда;

•снижение трудоемкости изготовления продукции;

•снижение брака;

•сдача продукции с первого предъявления и др.

Целесообразно дополнять основной заработок рабочего, рассчитанного по повременно-премиальной системе, количественными показателями, а рассчитанного по сдельно-премиальной системе – качественными показателями премирования. Как показывает опыт, премирование целесообразно осуществлять по двум-трем одновременно применяемым показателям и условиям премирования.

**Аккордно – сдельная система**. Аккордная система заработной платы предусматривает установление определенного объема работ и общей величины фонда заработной платы за эту работу, т.е. расценка устанавливается на весь объем работы, (а не на отдельную операцию). Расчет с рабочими производится после завершения всего комплекса работ независимо от сроков их выполнения. Если выполнение аккордного задания требует длительного времени, то выплачивается аванс за текущий месяц с учетом выполненного объема работ. Премирование вводится за сокращение сроков выполнения аккордного задания при качественном выполнении работ. Данная система заработной платы стимулирует, прежде всего, выполнение всего комплекса работ с меньшей численностью работающих и в более короткие сроки. Эта система является, как правило, бригадной формой оплаты труда.

На предприятии наиболее целесообразно применять аккордную оплату труда в следующих случаях:

•если предприятие не укладывается в срок с выполнением какого – либо заказа, и при его невыполнении оно обязано будет заплатить значительные суммы штрафных санкций в связи с условиями договора;

•при чрезвычайных обстоятельствах (пожаре, обвале, выходе из строя основной технологической линии), которые приведут к остановке производства;

•при острой производственной необходимости выполнения отдельных работ или внедрения нового оборудования на предприятии.

**Оплата труда руководителей, специалистов и служащих** осуществляется в соответствии с установленным им по штатному расписанию должностным окладом и в соответствии с действующей системой премирования. По своему характеру она ближе к повременно-премиальной системе с той лишь разницей, что вместо тарифной ставки (дневной или часовой) фигурирует месячный или годовой оклад. Установленные показатели и условия премирования учитывают специфику труда служащих умственного труда, а также специфику того подразделения, в котором данный служащий работает.

Основным источником выплат заработной платы всем категориям работающих является **фонд заработной платы**, средства которого формируются за счет себестоимости выпускаемой продукции.

Плановая величина фонда заработной платы (ФЗП) может быть определена различными способами:

1. **Метод прямого счета**:

***ФЗП = Чсп \* ЗПср*** ,

где Чсп – среднесписочная плановая численность работающих, человек;

ЗПср – средняя заработная плата 1 работающего в плановом периоде с доплатами и начислениями, руб.

С помощью данного метода общий фонд заработной платы может быть рассчитан исходя как из численности работающих и их заработной платы в целом по предприятию, так и по категориям и отдельным группам работников.

2. **Нормативный метод расчета**.

***ФЗП = Q \* Hзп*** ,

где Q - общий объем выпускаемой продукции в плановом периоде, руб.;

Нзп – норматив заработной платы на 1 руб.выпускаемой продукции, руб.

При обосновании норматива заработной платы на 1 руб. выпускаемой продукции предприятие должно учитывать планируемое изменение производительности труда, ожидаемый уровень инфляции и планируемое изменение реальной заработной платы своих работников.

Состав фонда заработной платы и осуществляемые из него выплаты являются в России объектом государственного регулирования и регламентируются Инструкцией о составе фонда заработной платы и выплат социального характера.

**1.3 Надбавки и доплаты.**

Важную роль в материальном стимулировании труда играют доплаты и надбавки к заработной плате, а также различные типы выплат.

Обычно доплаты и надбавки делятся на две группы: **компенсационные и стимулирующие.**

Размер компенсационных выплат (за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за работу в вечернее и ночное время и т.д.) определяется предприятием самостоятельно, но должен быть не ниже размеров, установленных соответствующими решениями Правительства РФ.

**Стимулирующие выплаты** (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, работу с меньшей численностью, премии, вознаграждения и т.д.) определяются предприятиями самостоятельно и производятся в пределах имеющихся средств. Размеры и условия их выплат определяются в коллективных договорах.

В настоящее время все виды компенсационных доплат и надбавок можно разделить на две большие группы, это доплаты и надбавки, которые не имеют ограничений по сферам трудовой деятельности, и обычно являются обязательными для предприятий всех форм собственности.

В **первую группу** входят доплаты: за работу в выходные и праздничные дни, в сверхурочное время; несовершеннолетним работникам в связи с сокращением их рабочего дня; рабочим, выполняющим работы ниже присвоенного им тарифного разряда (разница между тарифной ставкой рабочего, исходя из присвоенного ему разряда и ставкой по выполняемой работе); при невыполнении норм выработки и изготовлении бракованной продукции не по вине работника – до среднего заработка в условиях, предусмотренных законодательством; рабочим, в связи с отклонениями от нормальных условий выполнения работы.

Во **вторую группу** входят доплаты и надбавки, которые применяются в определенных сферах труда. Основания для их начисления могут быть различными. Одни, например, устанавливаются для того, чтобы компенсировать дополнительную работу, не связанную непосредственно с основными функциями работника. Другие виды надбавок применяются к работам с неблагоприятными условиями труда. Третьи объясняются особым характером выполняемой работы. Предприятия имеют возможность в процессе установки доплаты и надбавки учесть все особенности работы на разных участках.

Для стимулирования работников обычно применяются такие наиболее распространенные и значимые доплаты, как доплаты за совмещение нескольких профессий (должностей); за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ; выполнение обязанностей отсутствующего работника; рабочим за профессиональное мастерство; специалистам за высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации; бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы. Выплачиваются также доплаты за выполнение обязанностей мастера учебных мастерских; руководство подсобным сельским хозяйством; ведение делопроизводства и бухгалтерского учета; обслуживание вычислительной техники.

Условия и размеры доплат регулируются предприятием самостоятельно. На предприятии должно быть принято специальное положение о введении той или иной стимулирующей надбавки. Доплаты и надбавки можно регулировать в отраслевом соглашении и соответственно отражать в коллективных договорах, заключаемых на предприятиях.

Доплаты и надбавки чаще всего вызваны особыми условиями работы конкретного работника. **Премии** же рассчитаны обычно на то, чтобы поощрить достижение на производстве какого-либо определенного результата. Доплаты и надбавки носят стабильный характер, премии – непостоянный. Премия, чаще всего, стимулирует результаты коллективного труда, а всевозможные доплаты и надбавки – персональной работы. Премия, которая установлена для всех, имеет более обширное поле действия, а потому часто (если судить по результатам труда) она эффективнее некоторых видов доплат, так как ее стимулирующее воздействие распространяется на весь коллектив.

Доплаты и надбавки обычно устанавливаются в относительных размерах и корректируются при изменении тарифных ставок и окладов с учетом инфляции.

**1.4 Бестарифная система оплаты труда.**

В качестве возможного варианта совершенствования организации и стимулирования труда выступает бестарифная система оплаты труда. При данной системе заработная плата всех работников предприятия от директора до рабочего представляет собой долю (коэффициент) работника в фонде оплаты труда (ФОТ) или всего предприятия, или отдельного подразделения. Определив на каждого работника (рабочее место) конкретное значение его коэффициента, можно рассчитать размер заработной платы по следующей формуле:

***ЗПi = Ki (ФОТ/∑ Ki),***

где ЗПi – заработная плата i – го работника, руб.;

Ki – коэффициент i – го работника;

∑Ki – сумма коэффициентов по всем работникам;

ФОТ – объем средств, выделенных на оплату труда.

При определении конкретной величины Кi для каждой группы работников разрабатываются свои критерии. В этих условиях фактическая величина заработной платы каждого работника зависит от ряда факторов:

•квалификационного уровня работника;

•коэффициента трудового участия (КТУ);

•фактически отработанного времени.

**Квалификационный уровень** работника предприятия устанавливается всем членам трудового коллектива и определяется как частное от деления фактической заработной платы работника за прошедший период на сложившийся на предприятии минимальный уровень заработной платы за тот же период.

Например, если среднемесячная заработная плата работника составила 800 руб., а минимальный уровень заработной платы за тот же период – 330 руб., то его квалификационный уровень составит 2,4 (800 / 330).

Для устранения различий в оплате за равный труд работников равной квалификации, но разных структурных подразделений предприятия необходима дополнительная корректировка рассчитанных квалификационных уровней. Это не означает уравнительности в оплате, так как конкретный уровень оплаты труда работника зависит от эффективности работы его структурного подразделения. Таким образом, создается сквозная система оценки рабочих мест и труда работников по всему предприятию.

На предприятии, как правило, определяют несколько квалификационных групп. Для каждой из групп устанавливается свой квалификационный уровень. При отнесении рабочего или специалиста к той или иной квалификационной группе принимается во внимание не только квалификационный уровень, рассчитанный на основе заработной платы, но и соответствие работника профессиональным требованиям, а также конкретные должностные обязанности. Выполнение работ более высокой квалификационной группы может служить основанием для перевода конкретного работника в эту группу и присвоения ему соответствующего квалификационного уровня.

Квалификационный уровень работника может повышаться в течение всей его трудовой деятельности. Вопрос о включении специалистов или рабочего в соответствующую квалификационную группу решает совет трудового коллектива с учетом индивидуальных характеристик работника.

Важным элементом бестарифной системы оплаты труда выступает **коэффициент учета** личного вклада работника в общие результаты. Этот коэффициент фиксирует лишь отклонения от нормального уровня работы.

**Коэффициент трудового участия** определяется для всех членов трудового коллектива, включая директора, и утверждается советом трудового коллектива, который сам решает периодичность определения КТУ (раз в месяц, в квартал и т.д.) и состав показателей для его расчета.

Заработная плата при бестарифной системе оплаты труда определяется следующим образом:

1. Рассчитывается количество баллов, заработанных каждым членом коллектива подразделения (цех, участок, бригада):

***Мi = K \* N \* КТУ*** ,

где К – квалификационный уровень;

N – количество отработанных чел. – ч.

2. Определяется общая сумма баллов, заработанная всеми работниками подразделения:

***М = ∑Мi .***

3. Рассчитывается доля фонда оплаты труда, приходящаяся на оплату одного балла (руб.):

***d = ФОТ/ М***.

4. Рассчитывается заработная плата отдельных работников подразделений:

***ЗПо.р = d \* Мi .***

Примерный расчет фонда оплаты труда отдельных работников на основе квалификационных уровней и КТУ представлен в табл. 1.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационный уровень работника, К | | Отработано,  Человеко-ч N | КТУ | Количество  баллов  М | Оплата одного бала, тыс. руб. | | Фактический фонд  оплаты  труда,  тыс. руб. |
| 1 | 2,0 | 163 | | 1,0 | 326 | 3,46 | | 1128 |
| 2 | 2,4 | 158 | | 1,0 | 379 | ,, | | 1311 |
| 3 | 1,3 | 163 | | 1,0 | 212 | ,, | | 734 |
| 4 | 2,6 | 118 | | 0,8 | 245 | ,, | | 848 |
| 5 | 1,0 | 96 | | 0,9 | 86 | ,, | | 304 |
| Итого: | | | | | 1248 | | 4325 | |

Таблица 1. Распределение фонда оплаты труда между рабочими бригады.

Этот метод расчета фонда оплаты труда прост, понятен рабочим, и позитивно ими воспринимается. Он предполагает прямую увязку трудового вклада работников с оплатой и продвижением по служебной лестнице.

В целом бестарифная система напоминает обычную систему оплаты труда, только при ее применении вместо разряда по ЕТКС применяются заводские коэффициенты, а учет конкретных достижений (упущений) производится при помощи заранее разработанной балльной системы.

Бестарифная система оплаты труда не отменяет нормирования труда на предприятии. Нормы используются при расчете внутренних цен, на основе которых рассчитываются валовой доход бригад, участков, цехов и, в конечном счете, их фонд оплаты труда.

При бестарифной системе заработная плата отдельного работника является его долей в общем фонде оплаты труда коллектива.

**1.5 Контрактная система**

Разновидностью бестарифной системы оплаты труда является контрактная система, которая предполагает заключение договора (контракта) на определенный срок между работодателем и исполнителем. Трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме при найме работника, где оговариваются условия труда, права и обязанности сторон, режим работы и уровень оплаты труда, а также срок действия контракта. В договоре изложены и последствия, которые могут наступить для сторон в случае его досрочного расторжения одной из сторон. Договор может включать как время нахождения работника на предприятии (повременная оплата), так и конкретное задание, которое должен выполнить работник за определенное время (сдельная оплата).

По соглашению сторон в трудовом договоре могут быть предусмотрены различные доплаты и надбавки стимулирующего и компенсационного характера:

•за профессиональное мастерство и высокую квалификацию;

•за классность;

•за отклонения от нормальных условий труда и др.

В контракте могут найти отражение вопросы предоставления служебного транспорта, дополнительного отпуска, жилой площади и др.

Основное преимущество контрактной системы – четкое распределение прав и обязанностей как работника, так и руководства предприятия. Эта система достаточно эффективна в условиях рынка. Контракты могут заключаться с руководителями, специалистами, а также с рабочими.

С переходом на рыночные отношения произошли довольно существенные изменения в организации заработной платы на предприятии. Расширены права предприятий в распределении заработанных ими средств. Государство оставляет за собой только: регулирование минимальной заработной платы, ее корректировку по мере инфляции и создание равных возможностей для предприятий по зарабатыванию средств на оплату труда. Кроме того, в Трудовом Кодексе РФ регламентируются минимальные компенсационные выплаты за работу в выходные и праздничные дни, за время сверхурочной работы, предельные размеры работы по совместительству, повышенные размеры оплаты труда во вредных и тяжелых условиях труда, оплата во время вынужденного простоя и доплаты подросткам.

Все же остальные вопросы организации оплаты труда переданы в компетенцию предприятий.

# 2.Расчет плановых технико-экономических показателей предприятия

## 2.1 Характеристика предприятия

## Объектом исследования курсовой работы выступает ООО «Новая индустрия».

## Охарактеризуем данное предприятие, представив его основные характеристики в Таблице 2.

## Таблица 2. - Краткая характеристика ООО «Новая индустрия»

|  |  |
| --- | --- |
| Показатель | Характеристика |
| 1.Наименование предприятия | ООО «Новая индустрия» |
| 2.Основной вид деятельности | Производство металлопрокатной продукции |
| 3.Уставный капитал, руб. | 300000 |
| 4.Участники ООО «Новая индустрия» | 1. ООО «Верона»  2. ООО «Статус»  3.Дирекция ООО «Новая индустрия» |
| 5.Доли участников, % | 1. ООО «Верона» - 30%  2. ООО «Статус» - 27%  3.Дирекция ООО «Новая индустрия» - 43% |
| 6.Органы управления ООО «Новая индустрия» | 1.Законодательный – Собрание участников ООО «Новая индустрия»  2.Испонительные:  А.)Генеральный директор- Ильиных А.Б.  Б) Ревизионная комиссия:  Кузнецова С.А.  Николаев А. С.  Трубицин М. Р.  В) Правление:  Оленников М. М.  Таранова Ю. М.  Белокосов В. А.  Шарапов А.С. |

План производства и реализации продукции для промышленного предприятия определяет его производственную программу и является ведущим разделом в планировании деятельности.

План производства и реализации продукции - центральный раздел плана деятельности всего предприятия в целом. Все остальные разделы разрабатываются на основе этого плана.

При планировании и анализе производственной программы применяются натуральные и стоимостные показатели. В многономенклатурной программе суммарный объем работ нельзя выразить в натуральных показателях. Для этой цели используются стоимостные показатели. При планировании производственной программы учитываются две категории продукции: готовая продукция и незавершенная продукция.

Определим планируемый объем производства в натуральных и стоимостных единицах на предприятии, учитывая, что:

* производство осуществляется для реализации на сторону;
* из-за короткого производственного цикла остатками незавершенного производства можно пренебречь;
* остатки нереализованной продукции на начало и конец периода одинаковы.

Годовая производственная мощность ООО «Новая индустрия» вбазисном периоде составила 600т. При этом годовой объем производства в базисном периоде – 300т, т.е производственная мощность использована на 50%.

В планируемом периоде производственная мощность остается прежней. Планируется использовать ее на 75%. Определим годовой объем производства в планируемом периоде и данные представим в Таблице 3.

Таблица 3 - Технико-экономические показатели ООО «Новая индустрия» в базовом и плановом периоде.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Ед.  измерения | Период | |
| Базисный | Плановый |
| 1.Годовая производственная мощность | Т | 600 | 600 |
| 2.Годовой объем производства | Т | 300 | 450 |
| 3.Коэффициент использования производственной мощности | % | 50 | 75 |
| 4.Вид продукции | Металлопрокат | | |

Определим годовой объем производства в плановом периоде по формуле:

Vн = М\*Км,

где Vн – годовой объем производства в натуральных единицах;

М – годовая производственная мощность;

Км – коэффициент использования производственной мощности.

Vн=600\*0,75=450т.

Таким образом, годовой объем производства металлопроката составит в плановом периоде 450т.

Для определения годового объема реализованной продукции в стоимостном выражении рассчитаем плановую отпускную цену. Расчет плановой отпускной цены представлен в пункте 2.4

Годовой объем реализованной продукции в стоимостном выражении определим по формуле:

Vс = Vн \* Р,

где Vс – годовой объем реализованной продукции в стоимостном выражении;

Р – отпускная цена единицы продукции (без НДС).

Таблица 4: Годовой план производства продукции

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Ед. измерения | Значение показателя |
| 1.Объем реализуемой продукции в  натуральном выражении | Т | 450 |
| 2.Цена отпускная без НДС | Тыс.руб. | 64,65 |
| 3.Объем реализуемой продукции в  стоимостном выражении | Тыс.руб. | 29092,5 |

Vс = 450 \* 64,65 = 29092,5 тыс.руб.

Таким образом, в плановом периоде должно быть произведено и реализовано продукции на 29092,5 тыс. руб.

## 2.2 Ресурсы предприятия

Ресурсы предприятия включают основные производственные фонды, оборотные средства и трудовые ресурсы.

Состав основных производственных фондов по данным Приложения 1 представлен в таблице 5.

Таблица 5. Основные производственные фонды ООО «Новая индустрия»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группы основных фондов | Стоимость основных фондов на начало планового периода, тыс.руб. | |
| Первоначальная стоимость | Остаточная стоимость |
| 1.Здание | 7150 | 3580 |
| 2.Машины и оборудование | 4525 | 3620 |
| 3.Вычислительная техника | 447 | 360 |
| 4.Транспортные средства | 680 | 464 |
| Итого | 12802 | 8024 |

Таким образом, первоначальная стоимость основных фондов на начало планового периода составила 12802 тыс.руб., остаточная стоимость – 8024тыс.руб.

Структура и состав персонала организации по данным Приложения 2 представлены в таблице 6.

Таблица 6. – Персонал предприятия в базисном периоде

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Категории работников | Среднегодовая численность, чел. | Структура, % |
| 1 | Рабочие основного производства | 16 | 37 |
| 2 | Рабочие вспомогательного производства | 8 | 18 |
| 3 | Руководители | 5 | 12 |
| 4 | Специалисты | 9 | 21 |
| 5 | Служащие | 5 | 12 |
| Итого | | 43 | 100 |

Таким образом, среднегодовая численность персонала в базисном периоде составляет 43 чел. , из которых 37% рабочие основного производства; 18% - рабочие вспомогательного производства; 12% руководители; 21% специалисты; 12% служащие.

## Общая потребность в оборотных средствах определяется после расчета затрат на производство и реализацию продукции (пункт 2.5).

## 2.3 Текущие расходы предприятия

## Составим годовую плановую смету затрат на производство и реализацию продукции по экономическим элементам и представим ее в таблице 7.

Таблица 7. - Годовая смета расходов на производство и реализацию продукции

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Номер п/п | Элементы расходов | Затраты, тыс.руб. | Удельный вес,% |
| 1 | Материальные затраты  В т.ч:  -сырье;  -вспомогательные материалы  - запасные части для ремонта  оборудования;  -электроэнергия;  - вода. | 8393,8  4572,22  3600  209  195, 75  12,6 | 37,5  20,4  16,1  0,9  0,9  0,1 |
| 2 | Затраты на оплату труда | 8669,89 | 38,6 |
| 3 | Отчисления на социальные нужды | 2254,17 | 10 |
| 4 | Амортизация | 1027,3 | 4,5 |
| 4 | Прочие затраты | 2034,52 | 10 |
| 5 | Полная себестоимость  товарной продукции | 22379,68 | 100 |

1.Определим сумму материальных затрат на производство продукции.

1).Материальные затраты на сырье определим на основании данных Приложения 3 по формуле:

Мс = ∑(Н\*Цс)\* Vн,

где Мс – материальные затраты на сырье, руб.;

Н – норма расходов компонента сырья на 1т произведенной продукции;

Цс – цена 1 т сырья;

Vн – годовой объем произведенной продукции в натуральных единицах.

Мс = (0,80\*8,360+0,10\*20,550+0,07\*8,250+0,03\*28,000)\*450 = 4572,22 тыс.руб.

2). Материальные затраты на вспомогательные (упаковочные материалы) на основании данных Приложения 3, определим по формуле:

Мв = Рв\*Цв\* Vн,

где Мв – материальные затраты на вспомогательные материалы;

Рв – расход вспомогательного материала на 1т произведенной продукции;

Цв – цена единицы вспомогательного материала.

Мв = 400\*0,020\*450 = 3600 тыс.руб.

3).Затраты на запасные части для ремонта оборудования запланируем на уровне этих затрат в базисном периоде, с учетом индекса изменения цен в плановом периоде.

Затраты на запасные части в базисном периоде – 190 тыс.руб.

Индекс изменения цен – 0,1.

Таким образом, затраты на запасные части в плановом периоде = 190\*1,1 = 209 тыс.руб.

4).Затраты на электроэнергию и воду рассчитаем используя данные Приложения 3, по формулам:

Мэ = (Нэ\*Тэ)\* Vн,

где Мэ – материальные затраты на электроэнергию;

Нэ – норма расхода электроэнергии на 1т произведенной продукции;

Тэ – тариф 1квт.ч .

Мэ = (300\*1,45)\*450 =195,75тыс.руб.

Мв = (Нв\*Тв)\* Vн,

где Мв – материальные затраты на воду;

Нв – норма расхода воды на 1т.произведенной продукции;

Тв – 1м3воды

Мв = (4\*7)\*450 = 12,6 тыс.руб.

Общая сумма материальных затрат равна:

Материальные затраты = 4572,22+ 3600+195,75+209+12,6 = 8393,8 тыс. руб.

2. Рассчитаем затраты на оплату труда, используя данные показателей по труду и заработной плате предприятия в базисном периоде, представленных в Приложении 4. Учитывая, что численность персонала осталась неизменной, а средний рост заработной платы составил 10%, получаем:

Затраты на оплату труда = численность персонала\*заработная плата в базисном периоде \* индекс изменения заработной платы\*12мес.

Годовые плановые расходы на оплату труда представлены в таблице 8.

Таблица 8 - Годовые плановые расходы на оплату труда

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Категории работников | Среднегодовая численность, чел. | Среднемесячная заработная плата работника базисного периода, тыс.руб. | Коэффициент роста зар.платы | Среднемесячная заработная плата работника в плановом периоде, тыс.руб | Годовой плановый фонд оплаты труда, тыс.руб. |
| 1 | Рабочие основного производства | 16 | 12,150 | 0,10 | 13,365 | 2566,08 |
| 2 | Рабочие вспомогательного производства | 8 | 11,170 | 0,10 | 12,287 | 1179,55 |
| 3 | Руководители | 5 | 34,250 | 0,10 | 37,675 | 2260,5 |
| 4 | Специалисты | 9 | 18,950 | 0,10 | 20,845 | 2251,26 |
| 5 | Служащие | 5 | 6,250 | 0,10 | 6,875 | 392,70 |
| Итого | | 43 |  |  |  | 8669,89 |

Таким образом, годовой плановый фонд оплаты труда составил 8669,89 тыс.руб.

3. Определим сумму отчислений на социальные нужды, которая составляет 26% от расходов на оплату труда:

Отчисления на социальные нужды = 8669,89\*0,26 = 2254,17 тыс.руб.

4. Определим сумму амортизации основных средств на основании данных Приложения 5 и таблицы 2.4

Сроки полезного использования основных фондов представлены в таблице 9.

Таблица 9 – Сроки полезного использования основных фондов

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Группы основных фондов | Сроки полезного использования основных фондов, лет |
| 1 | Здания | 25 |
| 2 | Машины и оборудование | 10 |
| 3 | Вычислительная техника | 6 |
| 4 | Транспортные средства | 4 |

Для первой и второй групп, четвертой групп используем линейный метод начисления, для третьей – нелинейный.

а.) Сумма амортизации по линейному методу определяется по формуле:

Ам = АСн /СПИ,

где АСн - первоначальная стоимость объекта основных средств;

СПИ - срок полезного использования объекта основных средств, в годах.

1. Здания – 7150/25 = 286 тыс.руб.
2. Машины и оборудования = 4525/10 = 452,5 тыс. руб.
3. Транспортные средства = 680/4 = 170 тыс.руб.

б) Согласно нелинейному методу сумма начисленной за год амортизации определяется как произведение остаточной стоимости и нормы амортизации.

Вычислим норму амортизации объекта амортизируемого имущества при применении нелинейного метода по формуле:

, где

На – норма амортизации в процентах к остаточной стоимости объекта;

n – срок полезного использования объекта в годах.

В нашем случае, поскольку срок вычислительной техники составляет 6 лет, норма амортизации равна:

На = 2/6\*100 = 33,3%

Таким образом, сумма амортизационных отчислений по вычислительной технике:

Ат = 360\*33,3% = 118,8 тыс.руб.

Суммы начисленной амортизации в плановой периоде представим в таблице 10.

Таким образом, общая сумма начисленной амортизации основных фондов в плановом периоде составила 1027,3 тыс.руб.

Таблица 10 – Суммы начисленной амортизации в плановом периоде

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Группы  основных  фондов  Начисленная  амортизация,  тыс.руб. | Здания | Машины и оборудование | Вычислительная техника | Транспортные средства | Итого |
| По группам: | 286 | 452,5 | 118,8 | 170 | 1027,3 |

5.Прочие расходы составляют 2034,52 тыс.руб. или 10% от общей суммы затрат. В состав прочих расходов входят: налоги и сборы; затраты на ремонт основных средств; другие затраты (на страхование имущества; оплата услуг связи; командировочные; канцелярские; охрана имущества; консультационные)

6. Производственная себестоимость продукции определяется как сумма материальных затрат на производство продукции, затрат на оплату труда и отчислений на социальные нужды, затрат на амортизацию и прочих затрат.

Таким образом, производственная себестоимость 8393,8+8669,89+2254,17+1027,3+2034,52=22379,68 тыс.руб.

## 2.4.Расчет плановой отпускной цены

Проведенные маркетинговые исследования по ценам, сложившимся в Алтайском крае, позволили сделать вывод: средняя рыночная цена на подобную продукцию выше плановой себестоимости единицы продукции ООО «Новая индустрия» на 30%. При этом качество продукции предприятия несколько лучше , чем у конкурентов.

Рассчитаем отпускную цену по формуле:

Ц = Суд+Пуд,

где Ц – отпускная цена, тыс.руб.

Суд – плановая себестоимость единицы продукции, тыс.руб.;

Пуд – прибыль от продажи единицы продукции, тыс.руб.

Годовая плановая себестоимость продукции составила 22379,68 тыс.руб. Планируется произвести и реализовать 450 т.продукции. Значит себестоимость единицы продукции (1т):

22379,68 /450 = 49,73 тыс.руб.,

Планируемая прибыль (30 %) составляет 14,92 тыс.руб.

Таким образом отпускная цена 1 т :

Ц = 49,733 +14,92 = 64,65 тыс.руб.

## 2.5 Расчет плановой потребности в оборотных средствах

Плановая потребность в оборотных средствах (ОС) рассчитывается как сумма нормируемых (Нос) и ненормируемых оборотных средств (ОС не н):

ОС = Нос + ОС не н

Расчет нормируемых оборотных средств складывается из нормативов по производственным запасам и готовой продукции. (Приложение 3). В производственные запасы включается сырье и вспомогательные материалы. Готовая продукция учитывается по полной себестоимости.

Сумма производственных запасов составляет:

4572,22+3600= 8172,22 тыс.руб.

Для определения суммы норматива по производственным запасам воспользуемся формулой:

Носпз = ПЗ/360\* Н пз,

где Носпз – сумма норматива по производственным запасам;

ПЗ – сумма производственных запасов;

Н пз – норма запаса по производственным запасам

Носпз = 8172,225/360\*10 = 227,01 тыс.руб.

Аналогично рассчитаем сумму норматива запасов по готовой продукции:

Носгп = 22379,68/360\*5 = 310,83 тыс.руб.

Таким образом, сумма нормируемых оборотных средств:

Нос = 227,01 +310,83 = 537,84 тыс.руб.

Нормируемые оборотные средства в структуре оборотных средств составляют 70%., значит сумма ненормируемых оборотных средств равна 230,50 тыс.руб. или 30 % оборотных средств.

Таким образом, плановая потребность в оборотных средствах составляет:

ОС = 537,84 +230,50 = 768,34 тыс.руб.

Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами составляет 0,8. Следовательно, 20 % оборотных средств будут заемными. Т.е. предприятию необходимо взять кредит под оборотные средства в размере 153,67 тыс.руб.

## 2.6 Расчет плановой прибыли

Прибыль – это конечный результат деятельности предприятия, характеризующий абсолютную эффективность его работы. В условиях рыночной экономики прибыль выступает важнейшим фактором стимулирования производственной и предпринимательской деятельности предприятия и создает финансовую основу для ее расширения, удовлетворения социальных и материальных потребностей трудового коллектива.

Рассчитаем основные плановые показатели прибыли и представим их в таблице 11.

Таблица 11. – Годовая плановая прибыль от производства и реализации продукции

|  |  |
| --- | --- |
| Показатель | Значение показателя, тыс. руб. |
| 1.Доходы от реализации продукции | 29839,5 |
| 2.Расходы на производство и реализацию продукции | 22379,68 |
| 3. Внереализационные расходы | 23,05 |
| 4. Прибыль | 7436,77 |
| 5. Налог на прибыль | 1784,82 |
| 6.Чистая прибыль | 5651,94 |

Внереализационные расходы - расходы по выплате процентов по полученным кредитам под оборотные средства.

Сумма заемных оборотных средств в плановом периоде составит 153,668 тыс.руб.

Допустим, банк предоставляет предприятию кредит под оборотные средства под 15% годовых. Следовательно, сумма внереализационных расходов составит:

Внр = 153,66\*0,15 = 23,05 тыс.руб.

Для расчетов были использованы следующие формулы:

1.Прибыль = Доходы от реализации продукции – Расходы на производство и реализацию продукции – Внереализационные расходы.

Прибыль = 29839,5-22379,68-23,05 = 7436,77 тыс.руб.

2.Налог на прибыль составляет 24% от балансовой прибыли.

Налог на прибыль = 7436,77 \*0,24 = 1784,82 тыс.руб.

3. Чистая прибыль = Балансовая прибыль - Налог на прибыль.

Чистая прибыль = 7436,77 – 1784,82 =5651,94 тыс.руб.

Таким образом, чистая прибыль от реализации продукции в плановом периоде составит 5651,94 тыс. руб.

## 2.7 Распределение чистой прибыли

Распределим чистую прибыль следующим образом.

а) Фонд накопления (40%) = 5651,94 \*0,4 =2260,78 тыс.руб.

б) Фонд потребления (45%) =5651,94 \*0,45 = 2543,37 тыс.руб.

в) Резервный фонд (10%) = 5651,94 \*0,1 = 565,19 тыс.руб.

г) Прибыль к распределению между учредителями (5%) = 282,6 тыс.руб.

## 2.8 Построение точки безубыточности

Под точкой безубыточности понимается такая выручка и такой объем производства предприятия, которые обеспечивают покрытие всех его затрат и нулевую прибыль, т.е. это тот объем продаж, при котором предприятие не имеет ни прибыли, ни убытка.

Объем безубыточности предприятия найдем по формуле:

ОБ = ПИ/(Р - Пер.И.),

где ПИ – постоянные издержки предприятия;

Пер.И – переменные издержки предприятия на единицу продукции;

Р – цена реализации.

Постоянные издержки предприятия включают амортизацию, налоги и сборы, затраты на ремонт основных средств, страхование, командировочные, консультационные расходы, затраты на охрану предприятия, канцелярские расходы.

ПИ = (Аморт+Зарп)+(прочие затраты/2).

В заработную плату входит оплата труда работников, за исключением основных и вспомогательных рабочих.

Заработная плата равна:

ЗП = 2260,5+2251,2+6392,70 = 4904,46 тыс.руб..

ПИ = 4904,46+1027,3+(2034,52/2) = 6949,02 тыс.руб.

Сумма постоянных издержек на предприятии равна 6949,02 руб.

Переменные издержки предприятия включают материальные затраты на производство и реализацию продукции, затраты на оплату труда, внереализационные расходы.

Пер из. = Производственная себестоимость - постоянные издержки + внереализационные расходы.

Пер из. = 22379,68-6949,02+23,05 = 15453,71 тыс.руб.

Сумма переменных издержек на предприятии равна 15453,71тыс. руб.

Переменные издержки на единицу продукции:

Пер.И = 15453,71/450 = 34,34 тыс.руб.

ОБ = 6949,02/(64,65-34,34) = 229,26 т.

Таким образом, для безубыточной работы предприятия необходимо произвести и реализовать 229,26т. металлопроката.

Определим точку безубыточности графическим способом.

По данным рис.2.1,можно сделать вывод, что безубыточный объем производства составляет 229,26 т.

Выручка, затраты тыс.руб.

16000 переменные затраты

Точка безубыточности

12000

Постоянные затраты

7000

0 100 200 300 объем производства, т

Рис. 2.1. Определение точки безубыточности

## 2.9.Технико-экономические показатели предприятия

Основные технико-экономические показатели предприятия представим в Таблице 12.

Таблица 12. - Технико-экономические показатели предприятия

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Ед.измерения | Значение |
| 1.Годовая производственная мощность | Т | 600 |
| 2.Коэффициент использования  производственной мощности | % | 75 |
| 3.Основные производственные фонды | Тыс.руб. | 12082 |
| 4.Оборотные средства | Тыс.руб.. | 537,84 |
| 5.Объем реализуемой продукции в  натуральном и стоимостном выражении | Т  Тыс.руб. | 450  29092,5 |
| 6.Цена единицы продукции | Тыс.руб. | 64,65 |
| 7.Затраты на производство и реализацию  продукции | Тыс.руб. | 22379,68 |
| 8. Затраты на 1руб. товарной продукции | Руб. | 0,80 |
| 9. Себестоимость единицы продукции | Тыс.руб. | 49,73 |
| 10.Балансовая прибыль | Тыс.руб. | 7436,77 |
| 11.Чистая прибыль | Тыс.руб. | 5651,94 |
| 12.Численность промышленно-  производственного персонала | Чел. | 43 |
| 13.Фонд заработной платы | Тыс.руб. | 8669,89 |
| 14.Средняя заработная плата 1 работника | Тыс.руб. | 16,80 |
| 15. Рентабельность продаж | % | 25,5 |
| 16.Рентабельность основной деятельности | % | 33 |
| 17.Общая рентабельность предприятия | % | 56 |
| 18.Чистая рентабельность предприятия | % | 42,4 |
| 19.Производительность труда | Руб. | 676,6 |
| 20.Фондоотдача | Руб./руб. | 2,27 |
| 21.Фондоемкость | Руб./руб. | 0,44 |
| 22. Коэффициент оборачиваемости  оборотных средств | Об. | 54 |
| 23.Длительность одного оборота | Дни | 7 |

При расчетах использовались следующие формулы:

1.Затраты на 1руб.товарной продукции = затраты на производство и реализацию продукции/объем реализуемой прод. в стоимостном выражении.

Зр = 22379,68/29092,5 = 0,80 руб.

2.Средняя заработная плата 1 работника = фонд заработной платы(мес)/численность персонала.

ЗП = (8669,89/12)/43 = 16,80 тыс.руб.

3.Рентабельность продаж =(прибыль от реализации продукции/Объем реализуемой продукции в стоимостном выражении)\*100%.

Рп = (7436,77/29092,5)\*100% = 25,5%

4.Рентабельность основной деятельности = (Балансовая прибыль /затраты на производство и реализацию продукции)\*100.

Род = (7436,77/22379,68)\*100% = 33%

5.Общая рентабельность предприятия = (балансовая прибыль предприятия/(основные производственные фонды + оборотные средства))\*100.

Рпред = (7436,77/(12802+537,84))\*100% = 56%

6.Чистая рентабельность = (чистая прибыль предприятия /(основные производственные фонды + оборотные средства))\*100.

Рч = (5651,94/(12802+537,84))\*100% = 42,4%

7.Производительность труда = объем произведенной продукции в стоимостном выражении/среднесписочная численность работников.

Птр = 29092,5/43 = 676,6 тыс.руб.

9.Фондоотдача = выручка/ стоимость основных фондов.

ФО = 29092,5/12802 = 2,27

10.Фондоемкость = стоимость основных фондов/ выручка.

Фондоемкость = 12802/29092,5 = 0,44

11.Длительность одного оборота = количество дней в периоде \*величина оборотных средств/выручка от реализации.

Доб = 360\*537,84/29092,5 = 7 дней

12. Коэффи­циент оборачиваемости оборотных средств (Ку), исчисляется по формуле: Ку= О/ОС., где

О – объем реализации продукции в стоимостном выражении;

ОС – средний остаток оборотных средств

Ку = 29092,5/537,84 = 54 оборота

# 

# Заключение

Таким образом, для нормального функционирования каждого предприятия необходимы оборотные средства, представляющие собой денежные средства, используемые предприятием для приобретения оборотных фондов и фондов обращения. Оборотные фонды, т.е. материальные ресурсы в отличие от основных фондов используются в одном производственном цикле, и стоимость их переносится на продукт сразу и полностью.

Рациональное и экономное использование оборотных фондов - первоочередная задача предприятий, так как материальные затраты составляют 3/4 себестоимости промышленной продукции. Снижение материалоемкости изделия (расход материальных ресурсов в натуральном и стоимостном выражении на единицу продукции) достигается различными путями, среди которых главными являются внедрение новой техники, технологии, совершенствование организации производства и труда.

Ускорение оборачиваемости оборотных средств, которое измеряется коэффициентом оборачиваемости и длительностью одного оборота в днях, достигается различными мероприятиям на стадиях создания производственных запасов, незавершенного производства и на стадии обращения.

Под экономической эффективностью понимают отношение экономического эффекта, полученного за определенный период времени от улучшения использования, к величине вложенного капитала, первоначальных затрат, который обеспечил получение данного эффекта. Экономический эффект от вложенных денежных средств представляет собой чистый доход, полученный в результате вложения средств в улучшение использования оборотных средств.

Объектом исследования в курсовой работе выступало условное предприятие ООО «Новая индустрия», основной деятельностью которого является производство и реализация металлопрокатной продукции.

В практической части курсовой работы была разработана годовая производственная программа предприятия, а также рассчитаны показатели эффективности работы организации.

Из полученных данных можно сделать следующие выводы.

В плановом году объем реализованной продукции составит 450 т или 29092,5 тыс.руб. Затраты на производство и реализацию продукции 22379,68. Чистая прибыль предприятия составила 5651,94 тыс.руб., рентабельность продаж 25,5%, что характеризует о достаточно низкой себестоимости продукции и эффективной работе торгового отдела.

Очень высоки показатели рентабельности предприятия: рентабельность основной деятельности составила 33%, общая рентабельность предприятия - 56%, чистая рентабельность предприятия - 42,4%, что свидетельствует об эффективном использовании основных производственных фондов и оборотных средств предприятия.

Производительность труда составила 676,6 тыс.руб.на одного работника, средняя заработная плата 16,80 тыс.руб. Довольно высокий показатель заработной платы говорит высоких показателях выручки и прибыли организации. У предприятия есть возможность выплачивать премии, доплаты за переработку и т.д. Все это способствует удовлетворенности работника своим трудом и повышению качества выполняемых обязанностей.

В плановом году очень высок коэффициент оборачиваемости оборотных средств (54 оборота) и длительность одного оборота (7 дней). Данные показатели свидетельствуют об эффективном управлении дебиторской задолженностью и товарными запасами, а также о возможности вовремя погашать свои обязательства.

Таким образом, ООО «Новая индустрия» можно охарактеризовать как динамично развивающееся предприятие, с высокими показателями эффективности работы организации.

**Научная и специальная литература**

2.1 Абдуллаев Н., Зайнетдинов Ф. Формирование системы анализа финансового состояния предприятия // Финансовая газета. – 2006. - №28, 30, 32.

2.2 Баканов М.И., Шеремет А.Д. Теория экономического анализа: Учебник. – М.: Финансы и статистика, 2005.-370с.

2.3 Балабанов И.Т. Основы финансового менеджмента. – М., 2005.-403с.

2.4 Бандурин А.В., Чуб Б.А. Стратегия управления финансами организации // Менеджмент в России и за рубежом // http://www.cfin.ru/management

2.5 Батрин Ю.Д., Фомин П.А. Особенности управления финансовыми ресурсами промышленных предприятий. – М., 2006.-412с.

2.6 Бляхман Л.С. Экономика фирмы: Учебное пособие. – СПб: Издательство Михайлова, 2007.-350c

2.7 Быкова Е.В. Финансовый менеджмент: Учебное пособие. – М., 2005.-315с.

2.8 Ван Хорн Дж. К. Основы управления финансами / Пер. с англ. – М., 2005.-400с.

2.9 Волков О.И. Экономика предприятия. – М.Мысль. 2002 -365с.

2.10 Грузинов В.П., Грибов В.Д. Экономика предприятия: Учебное пособие. – М.: Финансы и статистика, 2005.-246с.

2.11 Каратуев А.Г. Финансовый менеджмент: Учебно-справочное пособие. – М.: ИД ФБК-ПРЕСС, 2006.-217с.

2.12 Коллас Б. Управление финансовой деятельностью предприятия. Проблемы, концепции, методы: Учеб. пособие /пер. с фр. - М.: Финансы, ЮНИТИ,2005.-336с.

2.13 Крутик А.Б. Хайкин М.М. Основы финансовой деятельности предприятия: Учеб. пособие. - СПб: Бизнес-пресса, 2005.-366с.

2.14 Лапуста М.Г., Скамай Л.Г. Финансы фирмы: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2006.-290с.

2.15 Любушин Н.П., Лещева В.Б., Дьякова В.Г. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия. – М., 2006.-250с.

2.16 Мизиковский Е., Дружиловская Т. Финансовое положение предприятия: различные концепции // Финансовая газета. – 2006. - №45, 46, 47.

2.17 Пантелеева И.А. К определению платежеспособности предприятий // Финансы. – 2007. - №10.-с.25-35

2.18 Пещанская И.В. Финансовый менеджмент: краткосрочная финансовая политика: Учебное пособие для вузов / И.В. Пещанская. – М.: Издательство "Экзамен", 2005.-303с.

2.19 Подъяблонская Л.М., Поздняков К.К. Финансовая устойчивость и оценка несостоятельности предприятий // Финансы. – 2006. - №12.с.20-28

2.20 Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. – М., 2006.-346с.

2.21 Самсонов Н.Ф., Баранникова Н.П., Володин А.А. Финансовый менеджмент. – М.: Финансы, ЮНИТИ, 2006.-405с.

2.22 Титов В.В., Коробкова З.В. Финансовая стратегия в управлении предприятием.- Новосибирск, 2007.-302с.

2.23 Фомин П.А., Хохлов В.В. Оценка эффективности использования финансов предприятий в условиях рыночной экономики. – М., 2005.-370с.

2.24 Фомин П.А., Хохлов В.В. Управление финансами предприятия в условиях дестабилизации экономики. – Волгоград, 2005.-401с.

2.25 Экономика предприятия: Учебное пособие/ Под ред. Д.Г. Черняка – М.: Финансы и статистика, 2006.-378с.

**ПРИЛОЖЕНИЯ**

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Основные производственные фонды ООО «Новая индустрия»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группы основных фондов | Стоимость основных фондов на начало планового периода, тыс.руб. | |
| Первоначальная стоимость | Остаточная стоимость |
| 1.Здание | 7150 | 3580 |
| 2.Машины и оборудование | 4525 | 3620 |
| 3.Вычислительная техника | 447 | 360 |
| 4.Транспортные средства | 680 | 464 |
| Итого | 12802 | 8024 |

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Персонал ООО «Новая индустрия» в базисном периоде

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Категории работников | Среднегодовая численность, чел. |
| 1 | Рабочие основного производства | 16 |
| 2 | Рабочие вспомогательного производства | 8 |
| 3 | Руководители | 5 |
| 4 | Специалисты | 9 |
| 5 | Служащие | 5 |
| Итого | | 43 |

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Нормы и нормативы для планирования расходов на производство продукции ООО «Новая индустрия»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Нормы и нормативы | Ед.измерения | Значение |
| 1.Нормы расхода компонентов сырья на 1т.продукции  А  Б  В  Г | Т | 0,80  0,10  0,07  0,03 |
| 2.Цена 1т сырья  А  Б  В  Г | Тыс.руб. | 8,360  20,550  8,250  28,000 |
| 3.Расход вспомогательных материалов на 1т продукции | м2 | 400 |
| 4.Цена 1м2 упаковочного материала | Тыс. руб. | 0,020 |
| 5.Норма расходов электроэнергии на 1т продукции | Кв. час | 300 |
| 6.Норма расходов воды на 1т продукции | м3 | 4 |
| 7.Тариф 1квт час. | Коп/кВт. ч. | 145 |
| 8.Тариф 1м3 | Руб./ м3 | 7 |
| 9.Нормы запаса по нормируемым элементам оборотных средств :  - производственные запасы  - готовая продукция | Дни  Дни | 10  5 |

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Среднемесячная заработная плата работника в базисном периоде

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Категории работников | Среднемесячная заработная плата работника базисного периода, тыс.руб. |
| 1 | Рабочие основного производства | 12,150 |
| 2 | Рабочие вспомогательного производства | 11,170 |
| 3 | Руководители | 34,250 |
| 4 | Специалисты | 18,950 |
| 5 | Служащие | 6,250 |

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Сроки полезного использования основных фондов

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Группы основных фондов | Сроки полезного использования основных фондов, лет |
| 1 | Здания | 25 |
| 2 | Машины и оборудование | 10 |
| 3 | Вычислительная техника | 6 |
| 4 | Транспортные средства | 4 |