

ПЛАНИРОВАНИЕ В СУДОРЕМОНТЕ, ТЕХПРОМФИМПЛАН

(Продолжение. Начало см. "Флотэксперт" № 3, 6 -2008)

Представленные в данной публикации материалы фрагмента «Методики разработки техпромфинплана судоремонтного предприятия», а именно разделы, касающиеся, плана капитального строительства и плана по труду и заработной плате являющиеся неотъемлемой частью повседневной работы сотрудников плановых служб.

Знакомясь с этим документом, обращает на себя внимание тщательность его разработки авторами. На сколько прост и доходчив стиль изложения подготовки и проведения, казалось бы сложных экономических расчетов. На сколько грамотно и дальновидно учтены характерные особенности судоремонтного производства. Ведь данная Методика создавалась более сорока лет назад, а ее актуальность не потеряна и в наши дни.

Стоит обратить внимание, что в Планы предприятий включались работы по поддержке и развитию не только основного производства, но и мероприятия проявляющие заботу о рабочих и служащих. Улучшение условий и оплаты труда на производстве, жилищное строительство и развитие подсобного хозяйства решало множество сложных социальных задач.

Подготовка кадров, повышение профессионализма и культурное развитие были задачами первостепенной важности планирования, а выполнение этих плановых показателей постоянно обеспечивало промышленность квалифицированными специалистами.

..... начало текста Методики

МЕТОДИКА РАЗРАБОТКИ ТЕХПРОМФИМПЛАНА СУДОРЕМОНТНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ММФ
ПЕРЕВЕДЕННЫХ НА НОВЫЕ УСЛОВИЯ ПЛАНИРОВАНИЯ И ЭКОНОМИЧЕСКОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

**РАЗДЕЛ IV «Разработка плана капитального строительства»
(форма 10)**

Основными документами плана капитального строительства являются титульные списки и сводный план капитального строительства (форма 10).

Капиталовложения, направляемые на капитальное строительство подразделяются на:

- а) централизованные, т.е. утверждаемые вышестоящей организацией, включая финансируемых за счет кредитов Стройбанка;
- б) нецентрализованные, осуществляемые за счет:
 - фонда развития производства;
 - фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства;
 - кредитов банка на внедрение новой техники и совершенствование производства.

Исходными материалами для разработки планов капитального строительства являются:

- а) пятилетний план развития предприятия;
- б) контрольные цифры;
- в) данные анализа баланса и показателей использования и освоения производственных мощностей и основных фондов;
- г) план повышения эффективности производства;
- д) объемы имеющихся заделов и незавершенного производства;
- е) проектно-сметная документация на строительство планируемы объектов;
- ж) технико-экономическое обоснование строительства новых объектов с расчетом эффективности их строительства и сравнение с нормативами:
 - сроков окупаемости;
 - удельных капиталовложений;
 - использования и освоения производственных мощностей;
 - продолжительность строительства и других;
- з) информация о передовом опыте строительства и эксплуатации аналогичных объектов;

и) перспективные планы развития отрасли и хозяйства экономического района, промышленного комплекса, имея в виду в частности, наличие или сооружение коммуникаций и других объектов совместного использования.

Начинать разработку плана необходимо с мероприятий и работ, осуществляемых за счет фонда развития производства, фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства, затем за счет кредитов банка и других централизованных капитальных вложений.

Лишь после того, как все возможности по увеличению производственных мощностей за счет нецентрализованных капитальных вложений будут исчерпаны, следует переходить к привлечению, в установленном порядке, централизованно распределяемых капитальных вложений.

При разработке плана капитального строительства необходимо предусматривать:

а) непрерывное совершенствование и улучшение организации производства, повышение использования мощностей и основных фондов предприятия, а также повышение эффективности капитальных вложений, снижение стоимости, сокращение сроков строительства и ввода в действие объектов и мощностей;

б) первоочередное направление капитальных вложений на строительство переходящих и пусковых объектов и устранение недоделок по ранее введенным в действие объектам. Не допускать включения в титульные списки новых объектов и работ без тщательного технико-экономического обоснования, без наличия необходимой проектно-сметной документации и возможностей материально-технического снабжения строительства в сроки, установленные нормами продолжительности строительства;

в) повышение в составе основных фондов удельного веса их активной части;

г) объем централизованных капитальных вложений, в т.ч. строительно-монтажных работ и задания по вводу в действие мощностей, объектов и основных фондов за счет централизованных капитальных вложений – в размерах, устанавливаемых вышестоящими организациями.

Форма плана капитального строительства предусматривает по каждому объекту показатели в разрезе, предусматриваемом формой 10.

В план ввода в действие и использования основных фондов включаются:

а) стоимость законченных строительством и вводимых в действие в планируемом периоде (полностью или пускового комплекса, очереди зданий и сооружений, средств связи, жилых домов, лечебных зданий, культурно-бытовых, административных и прочих учреждений (включая подсобные и вспомогательные здания и сооружения); стоимость отдельных (постоянных) вспомогательных зданий и сооружений, ввод в действие которых необходим (и предусматривается в титульных списках) до ввода в действие предприятия, очереди или пускового комплекса в целом;

Стоимость вводимых в действие в планируемом периоде всех видов оборудования, строительных и дорожных машин, транспортных средств;

б) стоимость инвентаря, инструмента и предметов стоимостью свыше 50 руб. (*Ю.Г. - данное ограничение указано на момент ввода в действие «методики», подлежит пересмотру в соответствии с настоящими положениями финансово-экономических нормативных актов*), независимо от срока их службы и предметов со сроком службы более одного года, независимо от стоимости;

в) прочие объекты с учетом специфических особенностей отрасли.

ПРИМЕЧАНИЕ:

1) ввод в действие оборудования не требующего монтажа, инструментов и инвентаря, а также оборудования, предназначенного для постоянного резерва, предусматривается одновременно с вводом в действие основных цехов предприятия;

2) размер заданий по вводу в действие основных фондов определяется сметной стоимостью вводимых в действие объектов и пусковых комплексов, за вычетом затрат не образующих основные фонды;

3) сроки ввода в действие основных фондов должны быть увязаны со сроками ввода в действие зданий и сооружений, и соответствовать нормам продолжительности строительства.

В план ввода в действие основных фондов не включаются вложения, не увеличивающие стоимость основных фондов, а именно:

а) расходы на подготовку эксплуатационных кадров, предусмотренные в сметах на строительство предприятия;

б) стоимость предметов со сроками службы менее одного года независимо от величины стоимости;

в) затраты на предметы стоимостью ниже лимита, установленного министерством;

г) стоимость специальной одежды, специальной обуви и постельных принадлежностей независимо от величины стоимости и срока службы (за исключением белья и постельных принадлежностей в гостиницах, которые независимо от величины их стоимости и срока службы включаются в основные фонды);

д) затраты на геологоразведочные, землеустроительные и лесоустроительные работы, не связанные со строительством определенных объектов;

- е) затраты на консервацию строительства;
- ж) многолетние насаждения до ввода их в эксплуатацию;
- з) затраты на временные здания и сооружения, производимые за счет накладных расходов строительных организаций (сторожевые и проходные будки, навесы и т.п.).

РАЗДЕЛ V «Разработка плана по труду и заработной плате» (формы 11, 12, 13, 14)

ОБЩИЕ УКАЗАНИЯ

Раздел плана по труду и заработной плате состоит из:

- а) плана повышения производительности труда;
- б) плана по численности и фонду заработной платы (сводная таблица «план по труду и заработной плате» форма 12 и приложение №1 к ней);
- в) баланса рабочего времени одного рабочего;
- г) плана подготовки кадров и повышения квалификации работающих.

Главными задачами являются:

- а) обеспечение неуклонного повышения производительности труда и повышение темпов ее роста над темпами роста заработной платы;
- б) установление оптимальных соотношений в заработной плате отдельных категорий работающих, в соответствии с количеством и качеством их труда при установленном вышестоящей организацией размере общего фонда заработной платы;
- в) обеспечение потребности в кадрах необходимой квалификации, а также повышение квалификации работников предприятия.

Общая численность работающих в плане по труду устанавливается как среднесписочное число промышленно-производственного персонала (основная деятельность) и персонала непромышленных организаций, состоящих на балансе промышленного предприятия (не основная деятельность).

В целях сопоставимости плановых и отчетных данных при определении среднесписочной численности персонала, отнесение работающих к соответствующим категориям промышленно-производственного и непромышленного персонала, а также по составу фонда заработной платы следует руководствоваться инструкцией ЦСУ СССР от 10 марта 1965 г. № 4-82 «К составлению ежемесячных отчетов промышленных предприятий о выполнении плана по труду», дополнительными указаниями к ней, утвержденными ЦСУ СССР 6 июня 1968 г. № 4-82 и другими разъяснениями министерства.

Планом по труду предусматривается включение в среднесписочную численность по соответствующим категориям персонала всех работающих подростков, независимо от возраста.

Не включаются в среднесписочную численность работников учащиеся общеобразовательных, средних школ и учащихся профессионально-технических училищ, проходящие на предприятии производственное обучение или практику; предусматривается только их фонд заработной платы, начисляемый за выполнение работ.

При определении производительности труда из численности промышленно-производственного персонала исключаются подростки до 17-летнего возраста, а также от 17 до 18 лет, в период их прохождения производственного обучения (включая учеников школ ФЗУ).

Численность работающих подростков, окончивших профессионально-технические училища и школы ФЗУ, при определении производительности труда из среднесписочной численности работников не исключается (не зависимо от их возраста) и по строке «в том числе подростки» не отражается.

В общий фонд заработной платы, утверждаемой вышестоящей организацией, премии и вознаграждения из фонда материального поощрения не включаются при определении средней заработной платы работающих. Поэтому в расчетах плана по труду предусматривается фонд заработной платы с учетом премий, выплачиваемых из фонда заработной платы и, кроме того, фонд заработной платы с учетом премий, единовременных поощрений и вознаграждений по итогам года, начисляемых из фонда материального поощрения.

Премии за сокращение периода докования и досрочный выпуск судов из ремонта также включаются в фонд материального поощрения, но в расчетах плана не участвуют в связи с тем, что в планах предусматривается лишь соблюдение нормативных сроков. Указанные премии отражаются в формах плана только по отчету и при определении коэффициента «опережения» не учитывается. Понятие коэффициента «опережения» и принцип его определения изложен ниже в подразделе «Г» «Плана повышения производительности труда».

В плане по труду предусматривается также фонд заработной платы нештатного состава, расходование которого осуществляется в соответствии с установленным порядком.

Премирование рабочих, руководящих и инженерно-технических работников, служащих и других категорий работников осуществляется на основании положений, разработанных на каждом предприятии в соответствии с типовым положением, утвержденным Государственным комитетом Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и ВЦСПС и рекомендациями Министерства морского флота.

На выплачиваемые за счет фонда материального поощрения премии, кроме сумм на оказание материальной помощи работникам, начисляются на общих основаниях районная (поясная) надбавка и надбавка за работу на Крайнем Севере и в районах, приравненных к условиям Крайнего Севера. К сумме вознаграждения за общие результаты работы предприятия по итогам за год районные коэффициенты не применяются.

Для сопоставления планируемых темпов роста производительности труда с темпами роста средней заработной платы последняя исчисляется из фонда зарплаты промышленно-производственного персонала, увеличенного на сумму премий и других выплат (кроме единовременной помощи) из фонда материального поощрения и за минусом фонда зарплаты учащихся профессионально-технических училищ, общеобразовательных средних школ, проходящих производственную практику и обучение.

Суммы премий и выплат из фонда материального поощрения, предусматриваемые в плане по труду, должны соответствовать распределенным суммам на планируемый год по смете расходования фондов экономического стимулирования (из фонда материального поощрения) за минусом выплат на оказание единовременной помощи.

В случае, если по результатам расчетов окажется, что не обеспечивается необходимый коэффициент «опережения», следует разработать дополнительные мероприятия по повышению производительности труда, либо ускорить сроки выполнения соответствующих мероприятий по разделу III «Повышение эффективности производства» или принять дополнительные задания по объему производства, повышению рентабельности и получению дополнительных прибылей (последнее имеет отношение к периоду разработки проекта плана или предварительной стадии разработки техпромфинплана).

Если же это сделать невозможно, следует соответствующую часть средств фонда материального поощрения зачислить в резерв предприятия для использования ее в следующем году на стимулирование дальнейшего роста производительности труда и повышения эффективности предприятия или направить в текущем году в фонд социально-культурных мероприятий и жилищного строительства.

На предприятии должны быть приняты меры по обеспечению строгого контроля за соблюдением в процессе выполнения плана правильного соотношения между ростом производительности труда и средней заработной платой, а также меры по своевременной ликвидации и предупреждению нарушений этих соотношений. Особую значимость это требование приобретает в связи с тем, что в плане среднюю заработную плату, принимаемую при определении коэффициента «опережения», премии за сокращение периода докования и досрочный выпуск судов из ремонта не включают.

I. «План повышения производительности труда» (форма 11)

Разработке плана повышения производительности труда предшествует проведение анализа с целью выявления резервов повышения производительности труда. При проведении анализа важно установить значение повышения производительности труда в увеличении выпуска продукции по отчету против расчетов, заложенных в плане базисного года, а также для последующего сравнения с этими же данными в новом планируемом году.

Рассмотрим следующий пример:

№ п/п	Показатель	Базисный год		
		План	Отчет	Изменение
1.	Выпуск продукции НСО (тыс.руб.)	4 855	5 934	+1 079
2.	Численность персонала (чел)	2 069	2 282	+213
3.	Выработка на 1 работающего персонала (руб.)	2 346	2 600	+254

1. Определяем влияние изменения количественного фактора, т.е. числа работающих на выпуск продукции в НСО. Для этого плановую выработку умножаем на увеличение числа работающих:

$$2\,346 \times 213 = 500 \text{ т.р.}$$

Таким образом, увеличение числа работающих при плановой выработке привело бы к увеличению объема НСО на 500 т.р. но, одновременно, действовал качественный фактор – увеличилась выработка по сравнению с планом.

2. Определяем, в связи с этим, также влияние изменения производительности труда. Для этого умножаем полученное увеличение выработки на фактическое число работающих:

$$254 \times 2\,282 = 579 \text{ т.р.}$$

Результаты по обоим факторам дают 1079 т.р., т.е. абсолютную сумму увеличения выпуска продукции НСО.

Полученные величины по факторам показывают, что прирост продукции за счет роста выработки составил – 53,7%, а за счет роста численности – 46,3%.

Для получения таких же данных и отражения их в форме 12 по планируемому году сравниваются аналогичные данные планового года с отчетом или ожидаемым выполнением базисного года.

Учитывая, что рост производительности труда имеет решающее значение в увеличении выпуска продукции и должен опережать рост заработной платы, наряду с определением вышеуказанных показателей, выводится соотношение между ростом производительности труда и средней заработной платой или так называемый коэффициент «опережения», который исчисляется сопоставлением индекса производительности труда с индексом средней заработной платы. Если, например, темп прироста продукции НСО по отчету базисного года составил 22,2% к плану, а по средней заработной плате 21,0%, то их индексы будут соответственно 1,222 и 1,210.

Отношение:

$$\frac{1,222}{1,210} = 1,010, \text{ где } 1,010 - \text{коэффициент «опережения»}.$$

Аналогичные показатели устанавливаются и по планируемому году и отражаются в форме 12 «План по труду и заработной плате» наряду с такими же показателями по отчету за базисный год.

Расчет производительности труда по факторам

Производительность труда в плане устанавливается в абсолютном выражении и в процентах роста к предыдущему периоду, исчисляется по средней выработке, исходя из объема продукции в нормативной стоимости обработки, в расчете на среднюю численность работников промышленно-производственного персонала (за минусом подростков, исключаемых при определении выработки).

Рост производительности труда является выражением экономии рабочего времени, достигаемой в результате планомерного проведения мероприятий по систематическому внедрению в производство новой техники и передовой технологии, современной организации производства и труда, постоянного укрепления дисциплины труда и повышения культурно-технического уровня и квалификации кадров.

Для проведения расчетов влияния каждого фактора, сравнения с базисным периодом и последующего наблюдения за ходом и результатами выполнения плана по росту производительности труда показатели систематизируются в следующем порядке:

I. Изменение объема и структуры производственной программы

В том числе за счет:

- изменения объема производства;
- изменения структуры производственной программы.

II. Повышение технического уровня производства

В том числе за счет:

- внедрения прогрессивной технологии, механизации и автоматизации производства;
- модернизация оборудования, оснастки и инструмента и др.

III. Повышение уровня организации производства и труда

В том числе за счет:

- увеличения бюджета рабочего времени;
- уменьшения числа рабочих, не выполняющих нормы выработки, и повышения их квалификации;
- ликвидация затрат рабочего времени, вызываемых отклонениями от нормальных условий работы;
- уменьшение потерь от брака;
- специализации производства;
- совершенствования управления производством, улучшения структуры управления;
- внедрения методов научной организации труда.

IV. Прочие факторы

Планирование производительности труда должно базироваться на конкретных расчетах влияния перечисленных факторов, основанных на организационно-технических мероприятиях, предусмотренных в планируемом году.

Определение производительности труда с учетом роста ее по факторам осуществляется в следующем порядке, исходя из предлагаемого условного расчета:

№ п/п	Наименование фактора	Изменение численности (в среднем за год -,+)	Изменение производительности труда (в среднем за год +,-)	Рост производительности труда в %
1	Изменение объема и структуры производственной программы	- 99	+ 111 руб.	+ 4,28
	в том числе за счет:			
	- изменения объема производства;	- 112	+ 125 руб.	+ 4,84
	- изменения структуры производственной программы.	+ 13	- 14 руб.	- 0,56
2	Повышение технического уровня производства	- 20	+ 23 руб.	+ 0,9
3	Повышение уровня организации производства и труда	- 51	+ 57 руб.	+ 2,20
4	Прочие факторы	- 5	+ 6 руб.	+ 0,22
	Всего	- 175	+ 197 руб.	7,6

Базисный год

Объем НСО – 5934 т.р.
Численность промпersonала – 2282 чел.
Выработка на 1 работающего промпersonала – 2600 руб.

Планируемый год

Объем НСО – 6470 т.р. или с ростом против базисного года на 9%
Численность промпersonала по базовой выработке – 2488 чел.
Плановая выработка – 2797 руб.
Численность промпersonала на плановый период – 2313 чел.

В начале определяется исходная численность работающих на плановый период при условии сохранения базисной выработки 6470 т.р. : 2600 = 2488 чел.

Численность промпersonала (Т) в условиях базисного года может быть определена также следующим образом:

$$T = 2282 + \frac{2282 \times 9}{100} = 2488 \text{ чел.}$$

Из исходной численности вычитается возможное ее уменьшение за счет предусмотренных факторов

$$2488 \text{ чел.} - 175 \text{ чел.} = 2313 \text{ чел.}$$

Разделив объем продукции планируемого года на уменьшенную общую численность, получаем плановую выработку продукции в среднем на одного работающего промпersonала

$$6470 \text{ т.р.} : 2313 = 2797 \text{ руб.}$$

Сравнив абсолютные уровни планируемой и базисной выработки, получим ее рост 7,6%

$$\frac{2797}{2600} \times 100 - 100 = 7,6$$

Рост производительности труда в целом по предприятию и по отдельным факторам можно определить по формуле:

$$K = \frac{\Xi_1 \times 100}{T - \Xi},$$

где:

К – прирост производительности труда, в %;

Ξ – экономия промышленно-производственного персонала в целом;

Ξ₁ – то же, по отдельным факторам;

T – численность промышленно-производственного персонала планового периода, рассчитанная по выработке базисного года.

Для данного примера, с учетом всех факторов

$$K = \frac{175 \times 100}{2488 - 175} = 7,6\%, \text{ т.е. тот же результат.}$$

Абсолютные уровни выработки по отдельным факторам определяются умножением базисной выработки в целом по предприятию на процент роста производительности труда соответствующего фактора и деленного на 100.

Теперь проведем расчет величин влияния отдельных фактов на производительность труда.

I. По первой группе факторов

Согласно приведенной таблице экономия численности составила 99 человек и рост производительности труда + 4,28%.

Данные величины получены следующим образом, согласно принятому условному расчету:

А) в связи с увеличением объема производства

Повышение производительности труда за счет роста объема производства достигается уменьшением удельного веса всего промышленно-производственного персонала, за исключением производственных рабочих.

Согласно приведенным выше данным рост объема производства в НСО по плану составляет 9%; численность персонала по базисной выработке – 2488 человек;

численность производственных рабочих (*основных цехов, кроме рабочих на доках, доковая команда, включая вспомогательных рабочих, работающих на программу – пояснение главного экономиста ВСПЗ*) в базисном периоде составляла 48% общей численности персонала.

Численность производственных рабочих принимаем, в данном случае, пропорционально росту объема производства, численность остальных категорий промпersonала – без изменения. В этом случае, для определения относительной экономии по численности за счет этого фактора производится нижеследующий расчет:

$$\frac{109 \times 100}{48,0 \times 1,09 + 52,0 \times 1,00} - 100 = 104,5 - 100 = 4,5\%,$$

что соответствует численности в 112 человек $\left(\frac{4,5 \times 2488}{100} \right)$

Если же на ряду с ростом производственных рабочих проектируется рост вспомогательных рабочих, ИТР и других категорий промпersonала, то в знаменателе приведенного расчета должны быть указаны удельные веса соответствующих категорий работающих, умноженных на проектируемый процент их роста.

Б) в связи с изменением структуры производственной программы

Изменение структуры производственной программы может влиять на производительность труда как в сторону ее повышения, так и в сторону снижения в зависимости от изменения соотношений между удельным весом отдельных видов работ в общем объеме продукции и структурных сдвигов, внутривидовых, например, изменение номенклатуры судостроения, машиностроения.

Во II разделе настоящей «Методики» рассмотрен пример приведения объемов планируемого года по структуре, сопоставимой с условиями базисного года.

Для того, чтобы установить численность работающих, потребных для выполнения объема, полученного как разность между приведенным и планируемым объемом выпуска продукции, нужно разделить его на абсолютную величину выработки, определенную как результат увеличения базисной выработки на абсолютные величины повышения производительности труда за счет роста объема производства, технических и организационных факторов.

Допустим, что структурный сдвиг дал разницу, составляющую 37 т.р., базисная выработка – 2600 руб., увеличение выработки по вышеуказанным факторам составило 211 рублей (125+23+63), тогда

$$\frac{37000}{2600 + 211} = 13 \text{ человек.}$$

Этот расчет можно получить иначе.

№ п/п	Наименование показателя	Базисный период	Планируемый период	%
1	Объем НСО в т.р.	5934	6470	109,0
2	Трудоемкость в тыс. сметных часов	2770	3059	110,4
3	Количество часов трудоемкости на 1000 руб. НСО	467	473	101,2

Увеличение удельной трудоемкости равно:

$$\frac{473}{467} \times 100 - 100 = 1,2\%, \text{ что вызывает увеличение числа работающих на 13 человек;}$$

$(2300 \times 1,2 \times 0,48) : 100$, где 0,48 – удельный вес производственных рабочих, 2300 – общая численность работающих в планируемом году за вычетом экономии по численности за счет технических и организационных факторов, а также за счет относительного сокращения численности в связи с ростом объема производства (2488 чел. – 188 чел. = 2300 чел.).

II. По второй группе факторов

Согласно приведенной таблице экономия по численности составила 20 человек, рост производительности труда +0,9%.

Не смотря на то, что в данном условном примере рост производительности труда за счет повышения технического уровня производства приведен незначительным, следует иметь в виду, что этот фактор является одним из основных факторов повышения производительности труда.

Величины влияния за счет этих факторов берутся из формы 05, раздела III «План повышения эффективности производства».

Рост производительности труда за счет повышения технического уровня производства лишь один из путей возможного повышения производительности труда. Для ее реализации нужны: хорошая организация использования новой техники, высокая технологическая и трудовая дисциплина, полное и рациональное использование рабочего времени. Поэтому к выявлению резервов по повышению уровня организации труда и производства следует подойти с неменьшим вниманием, чем к расчетам влияния технических факторов.

III. По третьей группе факторов

В данном примере экономия по численности 1 человек, рост производительности труда +2,4%.

А) увеличение бюджета рабочего времени является существенным резервом роста производительности труда. Полезный фонд рабочего времени, согласно составленному балансу, определен в 1835 часов против 1816 часов в базисном периоде. Увеличение фонда рабочего времени на 1,2% (1835:1816) уменьшает потребность в увеличении числа работающих на 24 человека $\left(\frac{2488 \times 1,2 \times 80,0}{100 \times 100} \right)$, где 80,0 – удельный вес всех рабочих в базисном периоде (*работающих на программу*);

Б) уменьшение потерь от брака.

Допустим, потери от брака составили в базисном году 0,5%, уменьшение их в планируемом году до 0,2% составит экономию по численности в 7 человек $\left(\frac{2488 \times 0,3}{100} \right)$;

В) ликвидация затрат рабочего времени, вызываемая отклонениями от нормальных условий работы, принимается пропорционально изменениям удельного веса доплат по этим отклонениям в фонде заработной платы работающих. Удельный вес этих доплат в базисном году был равен 0,4%; в планируемом году проектируется ликвидация этих отклонений. В результате будет достигнута экономия рабочего времени, равнозначная численности в 8 человек $\left(\frac{2488 \times 0,4 \times 80,0}{100 \times 100} \right)$.

Более точные данные будут получены, если брать удельный вес производственных рабочих, а не всех рабочих.

Г) величина влияния за счет совершенствования управления производством, улучшения структуры управления, внедрения методов научной организации труда берут из формы 05, раздела III «Плана повышения эффективности производства». Экономия рабочего времени за счет этих факторов равнозначна численности в 12 человек.

IV. По четвертой группе факторов

- экономия численности – 5 человек, рост производительности труда +0,22%.

Данные расчетов по изменению численности разносятся по соответствующим факторам в таблицу 11,

затем по формуле $K = \frac{\Sigma_1 \times 100}{T - \Sigma}$ устанавливается рост производительности труда по отдельным факторам и абсолютные уровни прироста выработки.

В плане роста производительности труда должна учитываться также эффективность мероприятий, внедренных или заканчиваемых внедрением в текущем году, т.е. предшествующем планируемому году в размере полной условно-годовой эффективности за вычетом части ее, уже нашедшей отражение в производительности труда базисного года.

II. Планирование численности и фонда заработной платы

Как было уже отмечено в общих указаниях, план по численности и фонду заработной платы представлен в техпромфинплане сводной формой 12 и приложением №1 к ней.

Расчетные формы по определению численности персонала по соответствующим категориям и подразделения и их фонд заработной платы в составе форм техпромфинплана не предусматриваются. Однако это не исключает необходимости проведения соответствующих расчетов и отражения их в формах, согласно преподанным (расчетные формы № 1, 2, 3, 4, 5, 6).

Прежде, чем приступить к определению численности производственных рабочих, рассчитывается полезная отдача времени одним рабочим в человеко-часах в среднем за год.

Фонд рабочего времени устанавливается на основе предварительно составленного баланса рабочего времени одного рабочего при пятидневной неделе, анализа отчетных данных базисного года и мероприятий по улучшению организации труда и сокращению потерь рабочего времени.

А. «Баланс рабочего времени одного рабочего при пятидневной неделе» (форма 13)

Баланс рабочего времени составляется на одного промышленно-производственного рабочего при пятидневной неделе, в том числе на одного рабочего сборочно-обрабатывающих цехов.

Первое диктуется необходимостью сопоставления плановых и отчетных данных по использованию времени промышленно-производственных рабочих, второе – необходимостью определения потребного количества производственных рабочих сборочно-обрабатывающих цехов.

Расчет осуществляется в соответствии с преподанной формой в следующем порядке.

Из общего количества календарных дней в году (365) исключаются праздничные (8) и выходные (100).

Принимая во внимание, что в период очередных и дополнительных отпусков в числе выходных дней должны учитываться только установленные выходные дни (воскресенье), а вторые дни отдыха учитываются как дни очередного и дополнительного отпусков, - по строкам 004 и 005 вторые дни отдыха, относящиеся на период этих отпусков, не отражаются.

Из установленного количества календарных рабочих дней (365 – 8 – 100 = 257 дн.) исключаются неявки на работу (34,3 дн.): в связи с отпусками – очередными (23,3 дн.), по учебе (2 дн.), в связи с родами (1 дн.), а также из-за болезни (8 дн).

Кроме того, исключаются прочие неявки (1,7 дн) с разрешения администрации (выполнение государственных и прочих обязанностей).

Единовременные неявки с разрешения администрации, прогулы и целодневные простои отражаются только по отчету.

Длительность основного и дополнительного отпусков планируется по различным группам рабочих с учетом специфики каждого цеха (горячий цех, холодный и др.) и в соответствии с действующим законодательством.

Отпуск по учебе устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

Размер потерь, связанных с предоставлением женщинам отпусков по родам, устанавливается на основе анализа отчетных данных и ожидаемого изменения количества работающих женщин.

Число невыходов в связи с болезнью устанавливается на основе отчетных данных с учетом намеченных мероприятий по оздоровлению условий труда, снижению травматизма и т.д.

Количество дней на выполнение государственных и общественных обязанностей (участие в работе народных судов, в качестве народных заседателей, участие в комиссии по выборам, выполнение депутатских обязанностей, участие на конференциях и т.д.) устанавливается исходя из анализа отчетных данных.

В результате исключения целодневных потерь рабочего времени определяется явочное время или эффективный фонд рабочего времени (стр. 017 = стр. 006 – стр. 007 – стр. 012 или 257 – 34,3 – 1,7 = 221).

Полезный фонд рабочего времени одного рабочего в часах равен явочному времени, переведенному в часы (количество дней умноженному на 8 ч. 15 мин. или $221 \times 8,25 = 1823$) за минусом потерь внутри рабочего дня, вытекающих из условий охраны труда (стр. 019, 020, 021 или $1823 - 13,5 - 1,5 = 1808$).

Если предприятие работает с одной полной шестидневной неделей в месяц, то явочное время в днях переводится в часы умножением количества соответствующих дней на 8 часов.

Делением полезного фонда времени на явочное время в днях определяется средняя продолжительность рабочего дня (стр. 024 = стр. 025 : стр. 017 или $1808 : 221 = 8,18$ или 8 часов 11 минут).

Отношением полезного фонда рабочего времени (стр. 025) к количеству календарных рабочих дней, переведенных в часы (стр. 006 \times среднюю продолжительность рабочего дня по стр.024) определяется коэффициент использования рабочего времени (стр. 026), или $1808 : 258 \times 8,18 = 0,86$.

Приведенные в строке 016 дни вторых дней отдыха, учитываемые в период очередных и дополнительных отпусков, как дней очередного отпуска плюс дни по строке 005 должны дать общее количество дополнительных выходных дней по календарю.

Плановый бюджет полезного времени рассчитывается по каждому цеху.

Величина его в разных цехах будет различна в зависимости от работы с вредными условиями труда, от удельного веса подростков и женщин в общей численности работающих и от числа рабочих, обучающихся без отрыва от производства.

.....

В следующей публикации продолжим знакомство с текстом «Методики», раздела «V», в частности - Определение численности и фонда заработной платы производственных рабочих, вспомогательных рабочих, административно-управленческого и промышленного персонала. А также представим формы и приложения к ним.

Приглашаем неравнодушного читателя к диалогу на представленную тему статей для поиска совместными усилиями наиболее удобных путей решения задач планирования столь важного и трудного производства. Отзывы по публикуемым материалам можно присылать по электронной почте автору (e-mail: martflot@mail.ru) или в редакцию журнала (e-mail: info@baltprint.ru).

*ГЛАЗЫРИН Ю.А.
martflot@mail.ru*