

Министерство пищевой промышленности СССР

Центральный научно-исследовательский институт информации и
технико-экономических исследований пищевой промышленности

ПИЩЕВАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ

**Серия 27. ХЛЕБОПЕКАРНАЯ, МАКАРОННАЯ, ДРОЖЖЕВАЯ
ПРОМЫШЛЕННОСТЬ**

Обзорная информация

Выпуск 8

**Опыт работы хлебопекарной промышленности УССР в
условиях экономического эксперимента**

Год основания - 1960

Периодичность - 18 выпусков в год

Москва 1985

Экономический эксперимент, проводимый с 01.01.84 г. в пяти министерствах, а с 1985 г. в 26 союзных и республиканских министерствах, направлен на дальнейшее повышение эффективности производства, ответственности объединений и предприятий за конечные результаты работы и расширение их самостоятельности.

Система плановых показателей в условиях экономического эксперимента разработана с учетом задач и условий, при которых предприятия были бы заинтересованы в увеличении выпуска продукции высокого качества при минимальных материальных и финансовых затратах.

Экономический эксперимент предполагает сокращение числа централизованно планируемых показателей. Производственным объединениям (предприятиям) Минпищепрома УССР, а также предприятиям хлебопекарной промышленности в пятилетних планах экономического и социального развития утверждаются девять показателей и шесть экономических нормативов.

Одной из проблем работы по совершенствованию хозяйственного механизма является обеспечение стабильности нормативов в системе планирования и экономического стимулирования. В условиях эксперимента

© Центральный научно-исследовательский институт информации и технико-экономических исследований пищевой промышленности, 1985 г.

пытались обеспечить новый подход к разработке нормативов. Были поставлены две принципиальные задачи. Первая – довести до каждого предприятия, объединения нормативы до составления плана, вторая – обеспечить стабильность устанавливаемых нормативов. Если у предприятий есть такой норматив до начала формирования плана, они стремятся к тому, чтобы в плане отразить имеющиеся возможности по росту производства продукции и производительности труда, снижению затрат на изготовление изделий.

В период проведения экономического эксперимента созданы предпосылки для повышения научной обоснованности, стабильности и реальности планов: увеличены сроки их разработки, введены новые правила корректировки первоначальных заданий, усовершенствованы методы расчета показателей.

При составлении текущих планов на 1984-1985 гг. утверждаемые задания доводились до первичных звеньев в среднем на месяц раньше, чем в предыдущие годы. Производственные объединения хлебопекарной промышленности получили основные контрольные цифры в сентябре-октябре предпланового года, а рассчитывали их для подведомственных предприятий, производственных единиц – в октябре-ноябре. Установление таких сроков планирования стало возможным в результате упорядочения графика составления проектов плана, развития прямых и обратных связей между ведомствами и предприятиями торговли, отраслями пищевой промышленности, машиностроения, топливно-энергетическими и др.

Увеличение времени, отводимого для обоснования планов, способствовало повышению их реальности, что в конечном счете сказалось на их стабильности. В объединениях, участвовавших в экономическом эксперименте, случаи корректировки первоначально утвержденных показателей и лимитов сократились в среднем в два раза. При этом пересмотр плана допускался, главным образом, при изменении объективных условий хозяйственной деятельности. В хлебопекарной промышленности корректировки плановых показателей обуславливались исключительно колебаниями спроса населения на производимую продукцию.

ПЛАНИРОВАНИЕ И РАСХОДОВАНИЕ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ЭКСПЕРИМЕНТА

Анализ расходования фонда заработной платы в 1984 г. по Укрхлебпрому Минпищепрома СССР показал, что при выполнении плана по нормативной чистой продукции (НЧП) на 102,2% фонд заработной платы (ФЗП) промышленно-производственного персонала использован на 99%, непромышленного – на 93,4% и несписочного – на 92,6%. Относительная экономия ФЭП в 1984 г. составила 2,9%. Экономическим экспериментом расширены права предприятий в использовании экономии ФЭП на надбавки

и доплаты к тарифным ставкам и окладам и должностные оклады высококвалифицированным рабочим.

Общая численность работников, которым в 1984 г. установлены доплаты и надбавки, увеличилась по сравнению с 1983 г. в 2,9 раза. Для этого в 1984 г. было использовано 38% (22,7% в 1983 г.) общей суммы экономии планового ФЗП.

В ходе экономического эксперимента за счет экономии планового ФЗП установлены доплаты за совмещение профессий(должностей) и повышенные оклады высококвалифицированным рабочим, занятым на особо важных и ответственных работах. В 1984 г. значительно возросли по сравнению с 1983 г. доплаты к тарифным ставкам и надбавки высококвалифицированным работникам. Наряду с этим в отчетном году 7,4% экономии ФЭП вместо 3,9% в 1983 г. израсходовали на доплаты, установленные за счет экономии ФЗП, полученной в результате высвобождения работников, за совмещение профессий. Численность работников, получающих доплаты за совмещение профессий, в 1984 г. возросла на 26,8% по сравнению с 1983 г. При этом размер доплат, приходящийся на одного работника, увеличился в 2,7 раза. За счет вышеуказанных факторов средняя заработная плата одного работающего ППП выросла на 0,8%. В целом рост средней заработной платы ППП без учета выплат из фонда материального поощрения составил в 1984 г. 1,4% по сравнению с 1983 г.

Итоги работы Укрхлебпрома Минпищепрома УССР за 1984 г. подтверждают эффективность разработанных мер по совершенствованию хозяйственного механизма и усилению ответственности за результаты деятельности предприятий. Следует отметить, что специфика отрасли (работа по суточным заказам торговли, колебания спроса, тенденция уменьшения потребления хлеба и хлебобулочных изделий) не позволила коллективам объединений и предприятий полностью использовать предоставленные экономическим экспериментом права и возможности увеличения объемов производства, повышения эффективности работы и дальнейшего совершенствования стимулирования рабочих.

В производственных объединениях (предприятиях), осуществляющих эксперимент, для усиления зависимости размеров ФЗП и ФМП от конечных результатов деятельности и повышения его эффективности определен порядок формирования ФЗП на базе прогрессивных, стабильных на пятилетку экономических нормативов и достигнутых показателей работы [1].

В основу определения нормативов положена прямая зависимость размера фонда заработной платы рабочих-сдельщиков от увеличения объема производства НЧП. Плановая сумма ФЗП промышленно-производственного персонала устанавливается следующим образом. Определяется сумма фонда заработной платы базового года как фактический (ожидаемый) фонд заработной платы ППП в базовом году, плюс (минус) относительная экономия (перерасход) последнего в базовом году. Дополнительный фонд заработной платы на планируемый год рассчитывается как произведение планового прироста (уменьшения) объема НЧП по сравнению с базовым

годом на норматив заработной платы ППП (в рублях) на 1 руб. прироста (снижения) НЧП. Плановая сумма ФЗП промышленно-производственного персонала определяется исходя из суммы фондов базового года и дополнительного, исчисленного по нормативу прироста за каждый рубль прироста НЧП.

Нормативы заработной платы на 1 руб. прироста НЧП определены следующим образом. Вначале рассчитывалась доля тарифного фонда заработной платы (с учетом премий) рабочих-сдельщиков в общем тарифном ФЗП (с учетом премий) рабочих. Этот показатель послужил основой для планового распределения суммы доплат и дополнительной заработной платы между рабочими-сдельщиками и повременщиками. Определенный таким образом фонд заработной платы рабочих-сдельщиков отнесен к общему объему НЧП базового года. Полученная величина принята в качестве норматива заработной платы на 1 руб. прироста НЧП [2].

При формировании норматива заработной платы за основу принят относительный размер премий, фактически начисленных в базовом году (он колеблется от 24,5% в Днепропетровском производственном объединении до 40,1% во Львовском). Неправильно допускать, что в плановом периоде относительный размер премий будет таким же, как и в базовом году. В итоге снижается заинтересованность коллективов в улучшении результатов работы, что противоречит условиям проведения экономического эксперимента.

Действующая методика определения нормативов заработной платы нацеливает предприятия только на прирост НЧП, не учитывая особенности хлебопекарного производства, функционирующего по заказам торговли, отражающим потребительский спрос. В последние годы наблюдается известное замедление темпов прироста потребления хлебобулочных изделий. При этом прослеживается тенденция повышения спроса на хлебобулочные изделия со сравнительно низкими нормативами чистой продукции (производство изделий из обойной муки за 1980-1983 гг. возросло в 2,5 раза) и относительного замедления темпов роста потребления изделий с высокими нормативами чистой продукции (в 1983 г. по сравнению с 1980 г. производство хлебобулочных изделий из муки высшего сорта увеличилось на 15,1%, а производство хлеба улучшенных сортов снизилось на 19,2%). Таким образом, стремление производственных объединений хлебопекарной промышленности к росту НЧП приведет к изменениям в ассортименте, которые не отразят динамики спроса, а, наоборот, будут противоречить ей.

Нормативы заработной платы не всегда учитывают особенности конкретных производственных объединений и входящих в их состав предприятий и производственных единиц. По Укрхлебпрому все объединения подразделены на три группы с нормативами заработной платы 10, 16 и 25 коп. на 1 руб. прироста НЧП. Утвержденные нормативы не совпадают с индивидуальными, исчисленными в производственных объединениях. "Усредненные" нормативы, как правило, ниже индивидуальных. Полтавскому производственному объединению, например, установлен

норматив, который меньше индивидуального на 33,1%, Черниговскому – на 32,8, Винницкому - на 30, Ровенскому - на 32,5%. Одесскому, Крымскому, Ивано-Франковскому – наоборот, действующие нормативы завышены по сравнению с индивидуальными. За счет этого плановый фонд заработной платы на 1984 г. в целом по Укрхлебпрому оказался заниженным на 82 тыс. руб. Поэтому целесообразно при формировании нормативов и определении общей суммы планового фонда заработной платы ППП исходить не из фактической величины этого фонда, сложившейся в базовом году, а из плановой его суммы в базовом году с учетом относительной экономии (перерасхода).

Плановый фонд заработной платы ППП должен формироваться на основе экономических расчетов, а не путем корректировки фактического ФЗП базового года. Исходя из этого, следует распространить нормативный метод на расчеты всего фонда заработной платы, а не только его прироста.

Нормативы заработной платы на 1 руб. НЧП должны быть дифференцированы по объединениям, предприятиям и производственным единицам с учетом их технико-организационных особенностей.

При расчете нормативов заработной платы ППП необходимо обеспечить соблюдение планируемого соотношения между приростом производительности труда и средней заработной платы. Для производственных объединений (предприятий) и их подразделений целесообразно его устанавливать таким же, как и по отрасли в целом.

Нормативы заработной платы ППП на 1 руб. НЧП должны устанавливаться при текущем планировании стабильными на год, а при перспективном – дифференцированно по годам пятилетки в соответствии с планируемыми темпами роста производительности труда по отношению к уровню базового года.

Необходимо предусматривать резерв ФЗП производственного объединения.

При разработке нормативов заработной платы необходимо обеспечить заинтересованность производственных коллективов в максимальном удовлетворении потребительского спроса и изыскании резервов роста производительности труда.

С учетом сформулированных принципов общий фонд заработной платы производственного объединения (предприятия), производственной единицы хлебопекарной промышленности предлагается рассчитывать как сумму планового фонда заработной платы промышленно-производственного, непромышленного и несписочного персоналов, а также планового ФЗП работников, осуществляющих ввод и освоение новых объектов и производственных мощностей. При этом плановый фонд заработной платы ППП исчисляется как произведение планового объема НЧП за вычетом последней, выработанной на вновь вводимых производственных мощностях в течение нормативных сроков их освоения, на норматив заработной платы ППП (в рублях) на 1 руб. НЧП, утвержденный на плановый год. Величину

норматива заработной платы ($H_{\text{зн}}$) предлагается рассчитывать по следующей формуле:

где: — базовый фонд заработной платы ППП объединения (предприятия), производственной единицы принимается равным отчетному фонду заработной платы ППП в базовом году с учетом относительной экономии (перерасхода), тыс.руб.;

— фактический объем НЧП базового года, тыс. руб.;

$\Delta ПТ$ — плановый прирост производительности труда по отношению к фактическому уровню базового года, %;

K — коэффициент, устанавливающий плановое соотношение между темпами прироста средней заработной платы одного работника ППП и производительности труда, планируемыми на год в целом по отрасли, определяет величину прироста средней заработной платы одного работника (в процентах) на 1% прироста производительности труда.

Фонды заработной платы непромышленного и несписочного персоналов, а также работников, осуществляющих ввод и освоение крупных объектов и новых производственных мощностей, рассчитываются по существующей в отрасли методике.

Внедрение в условиях проведения экономического эксперимента предлагаемого метода расчета фонда заработной платы ППП будет способствовать совершенствованию планирования, дальнейшему развитию эксперимента, повышению ответственности за результаты работы.

МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ЭКСПЕРИМЕНТА

В ходе эксперимента в хлебопекарной промышленности апробированы некоторые новые методы регулирования величины номинальной заработной платы в соответствии с вкладом, который вносят работники предприятий, объединений и аппарата управления отраслью в конечные результаты производства. При планировании и начислении общего фонда заработной платы с помощью нормативов поощряется рост НЧП. Свыше 1/3 рабочих III-IV разрядов получают доплаты к тарифным ставкам (в размере от 12 до 24%) за профессиональное мастерство, активное участие в совершенствовании техники и технологии. Надбавки в размере до 50% должностного оклада установлены более чем 1,5 тыс. ИТР и служащим. Около 140 высококвалифицированным рабочим установлены повышенные оклады. Повышенные оклады и надбавки начисляются за счет относительной экономии ФЗП, т.е. не приводят к нарушению требуемых соотношений

между темпами роста средней заработной платы и производительности труда (до эксперимента надбавки к окладам мастеров и ИТР разрешалось устанавливать лишь в пределах планового фонда заработной платы, используя для этого до 0,3-1% его величины).

Коллективы хлебопекарных предприятий, участвующих в эксперименте, заинтересованы в выполнении заданной производственной программы с меньшей численностью персонала. В этом случае, размер премий в бригадах повышается на 10%.

Следует остановиться на изменениях в организации заработной платы рабочих, объединенных в бригады. Наряду с дальнейшим развитием бригадного хозрасчета, все более широким применением коэффициентов трудового участия повышены доплаты неосвобожденным руководителям бригад, работающих на единый наряд, установлены надбавки к заработку рабочих, возглавляющих бригадные звенья численностью пять и более человек.

В 1984-1985 гг. фонд материального поощрения начисляется по новой, значительно упрощенной методике. Сущность ее состоит в том, что каждый работник и коллективы предприятий (объединений) в целом знают, в какой мере они будут вознаграждаться при выполнении установленных заданий и на сколько снизится фонд, если плановые показатели не будут достигнуты. Фондообразующими являются те же показатели, которые используются при обобщающей оценке деятельности предприятий и объединений (до эксперимента перечни оценочных и фондообразующих показателей отличались). Во всех производствах хлебопекарной промышленности установлены одинаковые оценочные показатели (выполнение плана прибыли и выпуск продукции высокого качества). В то же время не всегда возможно достичь прибыли на уровне плана, так как на нее влияет изменение спроса на производимую продукцию. Поэтому в отрасли в качестве оценочного и фондообразующего показателей нужно использовать изменение затрат на 1 руб. товарной продукции, исчисленное по сопоставимой плановой продукции.

Эффективность ФМП зависит не только от того, какие параметры работы предприятий необходимо улучшить, но и от обоснованности нормативов отчислений в этот фонд их прибыли. В период проведения эксперимента выявилось, что нормативы отчислений в ФМП между собой не согласованы.

Так, средняя рентабельность (прибыль по отношению к себестоимости) изделий высшего качества в Донецком объединении хлебопекарной промышленности в 1984 г. составила 7,4%, товаров с ординарными свойствами – около 11%. Поэтому, увеличивая выпуск высококачественных товаров на 1%, объединение могло дополнительно отчислить в ФМП 8,4 тыс. руб., хотя прибыль сокращалась на 41 тыс. руб.

В 1984-1985 гг. в Укрхлебпроме действует новое Типовое положение о премировании работников промышленности за основные результаты хозяйственной деятельности. От ранее существовавшего оно отличается

перечнем показателей и условий выплаты вознаграждений, предельными размерами поощрения, более тщательным учетом особенностей производства.