**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**

**Санкт-Петербургский государственный**

**электротехнический университет**

**«ЛЭТИ» им. В.И. Ульянова (Ленина)**

**Кафедра «Прикладная экономика»**

Курсовая РАБОТА

**по дисциплине «Экономика организаций»**

Тема: «Расчёт и анализ себестоимости продукции»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Студент гр. 8381 |  | Киреев К.А. |
| Преподаватель |  | Садырин И.А. |

Санкт-Петербург

2020

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение

высшего образования

**«Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет «ЛЭТИ»**

**им. В.И.Ульянова (Ленина)» (СПбГЭТУ «ЛЭТИ»)**

|  |
| --- |
|  |

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ**

**Курсовая работа по дисциплине «Экономика организации»**

Студент\_\_\_\_\_\_\_\_\_Киреев\_\_Константин\_\_Александрович\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Группа\_\_8381\_\_\_

Преподаватель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Отзыв \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ КУРСОВОЙ РАБОТЫ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Показатели | Шкала | Баллы |
| 1 | Соответствие требованиям к оформлению курсовой работы | 0-10 |  |
| 2 | Соответствие теоретической части требованиям методических указаний к курсовой работе (полнота +3, последовательность изложения +2, оригинальность +3, наличие ссылок на использованные источники +2). | 0-10 |  |
| 3 | Правильность расчетов | 0-20 |  |
| 4 | Правильность построения графиков точки безубыточности | 0-5 |  |
| 5 | Полнота и обоснованность выводов:  - полные и обоснованные - 10  - неполные и обоснованные - 8  - неполные и частично обоснованные - 6  - неполные и необоснованные - 2  - выводы отсутствуют - 0 | 0-10 |  |
|  | Итого | 0-55 |  |
| 6 | Защита курсовой работы | 0-45 |  |
| ИТОГО | | 0-100 |  |

Оценка: «удовлетворительно» − 50-69 баллов; «хорошо» − 70-84 баллов; «отлично» − 85-100 баллов.

Подпись преподавателя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**ЗАДАНИЕ**

**на курсовую работу**

Студент Киреев К.А.

Группа 8381

Тема работы: Расчёт и анализ себестоимости продукции

Исходные данные:

Вариант № 705

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Показатель | Данные по видам изделий | | |
| А | В | С |
| 1 | Объем производства, шт./год | 1193 | 1609 | 1576 |
| 2 | Стоимость сырья и материалов, р./шт. | 442 | 351 | 228 |
| 3 | Стоимость покупных комплектующих  изделий и полуфабрикатов, р./шт. | 351 | 2348 | 3617 |
| 4 | Трудоемкость изделия, нормо-ч | 38 | 56 | 106 |
| 5 | Средняя тарифная ставка, р./нормо-ч | 73 | 99 | 71 |
| 6 | Процент дополнительной заработной платы производственных рабочих, % | 12 | 12 | 12 |
| 7 | Затраты машинного времени на изделие, маш.-ч/шт. | 134 | 61 | 293 |
| 8 | Средняя стоимость машино-часа, р. маш.-ч | 72 | 188 | 215 |
| 9 | Годовая смета общепроизводственных  расходов, тыс. р. | 9 388 100 | | |
| 10 | Годовая смета общехозяйственных расходов, тыс. р. | 8 530 782 | | |
| 11 | Годовая смета коммерческих расходов, тыс. р. | 9 736 019 | | |
| 12 | Годовой фонд основной заработной платы, тыс. р. | 24 090 654 | | |
| 13 | Годовой фонд дополнительной заработной платы, тыс. р. | 2 890 878 | | |
| 14 | Годовой объем товарной продукции, рассчитанный по производственной себестоимости, тыс. р. | 194 720 376 | | |

|  |  |
| --- | --- |
| Норматив транспортно-заготовительных расходов, % | 10 |
| Соц. нужды, % | 30 |
| Нормативная прибыль от полной себестоимости, % | 20 |

**содержание**

[ВВЕДЕНИЕ 5](#_Toc39758756)

[1. ОПЛАТА ТРУДА 6](#_Toc39758757)

[1.1. Оплата труда: источники формирования, принципы, функции. 6](#_Toc39758758)

[1.2. Виды оплаты труда. 9](#_Toc39758759)

[1.3.1. Повременная форма оплаты труда. 12](#_Toc39758760)

[1.3.2. Сдельная форма оплаты труда. 14](#_Toc39758761)

[1.3.3. Бестарифная система оплаты труда. 18](#_Toc39758762)

[2. РАСЧЁТ СЕБЕСТОИМОСТИ ЕДЕНИЦЫ ПРОДУКЦИИ 24](#_Toc39758763)

[2.1. Расчёт прямых затрат на единицу продукции 24](#_Toc39758764)

[2.2. Расчёт косвенных затрат на единицу продукции 25](#_Toc39758765)

[2.3. Расчёт полной себестоимости на единицу продукции 26](#_Toc39758766)

[2.4. Расчёт структуры себестоимости на единицу продукции 27](#_Toc39758767)

[2.5. Расчёт цены единицы продукции 28](#_Toc39758768)

[2.6. Определение прибыли и точки безубыточности 30](#_Toc39758769)

[3. АНАЛИЗ СЕБЕСТОИМОСТИ ПРОДУКЦИИ 34](#_Toc39758770)

[3.1. Анализ структуры себестоимости 34](#_Toc39758771)

[3.2. Анализ косвенных издержек 35](#_Toc39758772)

[3.3. Анализ рентабельности видов продукции и разработка предложений по изменению состава и структуры выпускаемой и реализуемой продукции 36](#_Toc39758773)

[ЗАКЛЮЧЕНИЕ 38](#_Toc39758774)

[СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 40](#_Toc39758775)

# ВВЕДЕНИЕ

Цель выполнения данной курсовой работы на тему «Расчет и анализ себестоимости продукции» заключается в изучении методов расчета себестоимости продукции, анализе механизма ее формирования и разработке предложений по ее снижению.

Актуальность данной темы объясняется тем, что величина дохода любого предприятия прямо пропорционально зависит от себестоимости выпускаемой им продукции. Себестоимость характеризует затраты предприятия на производство и реализацию продукции и раскрывает экономический механизм возмещения этих затрат из выручки от реализации.

Себестоимость выступает как один из основных показателей деятельности предприятия, который отражает результаты хозяйственной деятельности предприятия, его достижения и имеющиеся резервы. Если себестоимость аналогичного продукта конкурентов такая же, то производитель будет стараться повысить конкурентоспособность, снижая производственно-сбытовые издержки, но существует множество проблем, связанных с управлением издержками, таких как: определение необходимого запаса сырья, материалов и комплектующих изделий с учетом планируемых объемов производства, определение порядка проведения входного контроля потребляемых материалов, сырья и комплектующих изделий, определение сроков производства, выбор каналов товародвижения и сбыта продукции, оптимальных направлений и объемов товаропотоков, количества складов готовой продукции и способов ее транспортировки, разработка единой системы учета движения и сбыта продукции и т.п.

Задачей данной курсовой работы является получение и анализ полученных значений экономических показателей, таких как себестоимость 3 товаров по 2 методам расчёта издержек, выработка стратегии по снижению производственно-сбытовых издержек реализуемой продукции фирмы для повышения эффективности производства.

# 1. ОПЛАТА ТРУДА

## 1.1. Оплата труда: источники формирования, принципы, функции.

Оплата — основной мотив труда. Она обладает мотивационным эффектом. Реальность такова, что деньги заставляют человека работать, а их количество стимулирует трудовую активность. В этом и заключается экономический смысл оплаты труда.

Оплата труда работников — это вознаграждение за труд. Оплата труда в любых формах организации экономики является основным источником дохода наемного работника, основой материального благополучия членов его семьи, она является наиболее эффективным средством побуждения работника к высокопроизводительному и качественному труду.

Сущность оплаты труда проявляется в функциях, которые она должна выполнять в производстве, распределении и потреблении, основными из них являются:

* воспроизводственная, заключающаяся в обеспечении работников и их семей необходимыми жизненными, благами для воспроизводства рабочей силы;
* стимулирующая, сущность, которой заключается в установлении зависимости заработной платы работника от результатов его деятельности, при этом работник должен быть заинтересован в постоянном улучшении результатов своей деятельности;
* распределительная, предназначенная для распределения средств на оплату труда между наемными работниками и собственниками средств производства;
* разместительная, сущность, которой заключается в оптимизации размещения трудовых ресурсов по отраслям, предприятиям;
* формирование платежеспособного спроса предусматривает установление необходимых пропорций между товарным предложением и спросом.

Для реализации функций необходимо выполнение некоторых принципов оплаты труда.

1. Принцип повышения реальной заработной платы по мере роста эффективности производства предусматривает возможность получать за свой труд заработную плату в зависимости от результатов производственно-хозяйственной деятельности предприятия и эффективности труда. Отсутствие такой связи может привести к получению незаработанных денег, к инфляции, а, следовательно, к снижению реальной заработной платы.
2. Принцип опережающих темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы означает максимизацию трудовых доходов на основе развития и повышения эффективности производства. Его нарушение приводит к выплате необеспеченных товарами и услугами денег, инфляции, развитию негативных явлений в экономике.
3. Принцип дифференциации заработной платы призван учитывать зависимость трудового вклада каждого работника в результаты деятельности предприятия от организации и условий труда, района расположения и отраслевой принадлежности предприятия.
4. Принцип равной оплаты за равный труд означает как недопущение дискриминации в оплате труда по полу, возрасту и другим признакам, так и справедливость распределения средств по трудовому вкладу каждого работника. Это одно из важнейших требований к организации оплаты труда на предприятии, заключающееся и в том, чтобы показатели, используемые для учета затрат труда наемных работников, давали возможность оценивать их количество и качество.
5. Принцип учета воздействия рынка труда обоснован необходимостью учета условий, складывающихся на рынке труда, где формируется оценка различных его видов, широкий диапазон заработной платы в сферах трудовой деятельности, занятость населения, и, в конечном счете, наличие спроса и предложения на рабочую силу.
6. Принцип простоты и доступности призван обеспечить информированность работающих и потенциальных работников о формах, системах и размере заработной платы, что позволяет им предлагать свой труд за определенную, заранее известную плату, а работодателям - предъявлять на него спрос. Расчет заработной платы должен быть простым и вполне доступным для понимания всеми работающими.

Рассмотренные принципы организации оплаты труда должны использоваться во взаимосвязи и взаимообусловленности, с одной стороны, как важное средство повышения материального благосостояния работников, с другой - для стимулирования роста производительности труда, ускорения научно - технического прогресса, улучшения качества продукции, укрепления трудовой дисциплины, увеличения прибыли и рентабельности производства. Их практическая реализация является необходимой предпосылкой рациональной организации оплаты труда на предприятии.

## 1.2. Виды оплаты труда.

Оплата труда каждого работника должна находиться в прямой  
зависимости от его личного трудового вклада и качества труда. При  
этом запрещается ограничивать максимальный размер заработной  
платы и устанавливать заработную плату ниже минимального размера, определенного законодательством РФ. При этом доплаты и  
надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты должны начисляться сверх указанного минимума.

Действующее законодательство предоставляет предприятиям и  
организациям право самостоятельно выбирать и устанавливать та-  
кие системы оплаты труда, которые являются наиболее целесообразными в конкретных условиях работы. Виды, формы и системы  
оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, система премирования фиксируются в коллективном договоре и других актах, издаваемых в организации.

Заработная плата как экономическая категория имеет два аспекта:

- первый – элемент дохода наемного работника (т.е. реализация права на принадлежащий ресурс (труд));

- второй – для работодателя заработная плата является платой за купленный ресурс, но для работника это как элемент издержек. Заработная плата влияет на цену товара, через ее формирование.

Определение 1 **Заработная плата** – доход в денежной или натуральной форме, получаемый работником за труд.

Определение 2 **Заработная плата** – это величина вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества труда и условий выполнения работы.

Заработная плата формируется из трех частей:

* 1 часть – Основная заработная плата – состоит из выплат за отработанное время, количество и качество работы.

Все это определено трудовым законодательством. Например: повременная или сдельная, доплаты за сверхурочное и ночное время, праздники.

* 2 часть – Дополнительная заработная плата – выплачивается также в соответствии с трудовым кодексом РФ и в соответствии с документом на предприятии коллективным договором.

Например: отпуска, гособязанности, оплата пособия при увольнении.

* 3 часть – озаглавим другие расходы.

Например: материальная помощь, оплата питания, проезда, приобретение жилья и т.д.1.3. Формы и системы оплаты труда.

Форма оплаты труда - механизм начисления заработной платы, обеспечивающий учет количества труда, затраченного работниками. Форма оплаты труда - оплата труда работников предприятия, базирующаяся на принципе оплаты рабочего времени или оплаты произведенной продукции. Устанавливается предприятием самостоятельно. Формы оплаты труда имеют разновидности и выбираются с учетом конечного результата, который должен принести фирме конкретный работник.

Основными формами оплаты труда являются повременная и  
сдельная. Сдельная и повременная формы отличаются различным подходом к определению основной нормы затрат труда.

С точки зрения экономической сущности между сдельной и повременной формами оплаты труда нет принципиальных различий - обе базируются на определенной рынком труда цене рабочей силы и установленной продолжительности рабочего времени. В обеих из них учитывают результаты труда и необходимое для него рабочее время. Различие в том, что при повременной оплате результат выступает в скрытой форме, например в форме должностных инструкций и положений, а рабочее время - в открытой. При сдельной же оплате результат труда выступает непосредственно, а рабочее время, требуемое для его достижения и неотделимое от него - опосредованно.

Каждая из форм оплаты труда имеет ряд систем заработной платы, отличающихся способом увязки цены рабочей силы, ставок заработной платы с результатом труда работников, позволяющим начислить каждому из них заработную плату в соответствии с фактическими затратами труда. Рыночная цена единицы труда — это ставка заработной платы, обусловленная в договоре и определяющая уровень оплаты труда, имеющего конкретные профессионально-квалификационные и иные характеристики в единицу времени.

На практике выбор формы оплаты труда предопределяется наличием основного показателя для учета результатов затрат труда. Право выбора предоставлено работодателю по согласованию с профсоюзной организацией или представителями работающих.

На предприятиях при организации оплаты труда необходимо решать задачи, касающиеся того, чтобы каждая из применяемых систем способствовала направлению усилий работника на достижение определенного результата трудовой деятельности, например, выполнение нужного качества и в заданные сроки вида работ. С другой стороны, использование любой системы оплаты труда должно давать возможность работнику реализовать его способности, получать достойную по затратам его труда заработную плату.

## 1.3.1. Повременная форма оплаты труда.

**Повременная** — это форма оплаты труда, при которой заработная  
плата работника зависит от фактически отработанного времени и  
тарифной ставки работника, а не от количества выполненных работ.  
В зависимости от единицы учета отработанного времени применяются часовые, дневные и месячные тарифные ставки.

Повременная форма оплаты труда имеет две системы - простую повременную и повременно-премиальную.

1. При **простой повременной** оплате труда заработок рабочего определяют, умножая часовую или дневную тарифную ставку его разряда на количество отработанных им часов или дней.

При определении заработка других категорий работников необходимо соблюдать следующий порядок. Если работник отработал все рабочие дни  
месяца, то оплату составит установленный для него оклад. Если в  
данном месяце отработано неполное число рабочих дней, то заработок определяется путем деления установленной ставки на календарное количество рабочих дней. Полученный результат умножается на количество оплачиваемых за счет предприятия рабочих дней.

Простая повременная система оплаты труда бывает:

* По часовой ставке



* Простая повременная по окладу (по должностному окладу)



1. При **повременно - премиальной** оплате труда к сумме заработка  
   по тарифу прибавляют премию, которая устанавливается в процентном отношении к тарифной ставке. Премии выплачиваются в  
   соответствии с положениями о премировании, которые разрабатываются и утверждаются в организациях.

В положениях предусматриваются конкретные показатели и условия премирования, при соблюдении которых у работника возникает право требовать соответствующую премию.

К таким показателям относятся:

* выполнение производственных заданий;
* экономия сырья;
* материалов;
* энергии;
* рост производительности труда;
* повышение качества производимой продукции;
* освоение новой техники и технологии.

Повременную форму оплаты труда рекомендуется применять в производствах, где затруднено нормирование труда и отсутствуют нормы выработки, повышены требования к качеству выпускаемой продукции, а ее количество не зависит от усилий рабочего. На предприятиях машиностроительного, лесного комплекса повременные системы часто применяются на подготовительно-вспомогательных работах.

## 1.3.2. Сдельная форма оплаты труда.

**Сдельная форма оплаты труда** - применяется тогда, когда можно  
учитывать количественные показатели результата труда и нормировать его путем установления норм выработки, норм времени, нормированного производственного задания. Начисляется сдельная заработная плата по установленной расценке за каждую единицу продукции.



Сдельная форма оплаты труда имеет несколько систем:

1. **Прямая сдельная** - когда труд работников оплачивается за  
   число единиц изготовленной ими продукции и выполненных работ, исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации;



1. **Сдельно-прогрессивная** - при которой оплата повышается  
   за выработку сверх нормы. И заработок рабочего увеличивается быстрее, чем растет выработка, что исключает возможность постоянного и массового ее применения. Поэтому ее рекомендуется применять в течение ограниченного срока и на тех участках и работах, где складывается неблагоприятное положение с выполнением производственного задания и возникает необходимость дополнительного материального стимулирования в перевыполнении норм затрат труда.



Важным моментом при использовании сдельно-прогрессивной системы оплаты труда является определение исходной базы для оплаты по увеличенным расценкам. Так, например, при работе по технически обоснованным нормам выработки их можно принять за исходную базу, в других случаях – выполнение норм не ниже среднего уровня, достигнутого на данном предприятии;

1. **Сдельно-премиальная** - оплата труда включает премирование за перевыполнение норм выработки, достижение определенных качественных показателей сдачу работ с первого  
   требования, отсутствие брака, экономию материалов.



Сдельно-премиальная система применяется для оплаты труда основных рабочих во многих предприятиях различных отраслей промышленности. Ее широкое распространение объясняется тем, что она создает большую материальную заинтересованность исполнителей в результате своего труда, стимулирует рост производительности и повышает ответственность за выполненную работу.

1. **Косвенно-сдельная** - применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих - наладчиков, комплектовщиков, ремонтников. Размер их заработка определяется в процентах от заработка  
   основных рабочих, труд которых они обслуживают.



1. **Аккордная** - система оплата труда, при которой заработная плата начисляется коллективу или отдельному работнику не за отдельную операцию, а за весь заранее заданный объем работ, входящих в аккордное задание. Сумма заработка рассчитывается до начала работ, исходя из действующих норм выработки (времени), расценок на выполнение работ, включенных в задание. При досрочном и качественном выполнении работ может начисляться премия, а ее размеры - увеличиваться по мере сокращения срока выполнения аккордного задания.

Она бывает – коллективная (бригадная) оплата производится по:

* присвоенным рабочим тарифам или разрядам
* по КТУ (коэффициенту трудового участия).

Аккордная оплата труда применяется, как правило, для оплаты бригады, звена рабочих и может рассматриваться как вариант коллективной сдельной системы с той лишь разницей, что общая сумма заработной платы за выполнение задания объявляется работникам до начала работы. Получив задание, рабочие представляют себе объем и характер работы, сроки ее выполнения, сумму возможного заработка. На промышленных предприятиях применяется она преимущественно на срочных и важных участках работы. Ее применение возможно и по результатам сдачи конечной продукции, что позволяет упростить учет, повысить качество и объемы выхода готовой продукции, увеличить производительность труда.

Расчет заработка при сдельной форме оплаты труда осуществляется по документам о выработке - наряд на сдельную работу, в котором указывается норма выработки и фактически выполненная  
работа, распоряжение о премировании за перевыполнение плана,  
аккордное задание, цеховой наряд на выполнение задания цехом.

Сдельные расценки не зависят от того, когда выполнялась работа: в дневное, ночное или сверхурочное время.

1. **Тарифная система оплаты труда** - совокупность нормативов, с помощью которых регулируется уровень заработной платы различных  
   групп и категорий работников в зависимости от:

* квалификации работников;
* сложности выполняемой работы;
* условий, характера и интенсивности труда;
* условий (в том числе природно-климатических);
* выполнения работ;
* вида производства.

**Основными элементами тарифной системы являются**:

* тарифно-квалификационные справочники;
* тарифные сетки;
* тарифные ставки;
* тарифные коэффициенты;
* надбавки и доплаты за работу с отклонением от нормальных условий труда.

**Тарифно-квалификационный справочник** содержит подробные характеристики основных видов работ с указанием требований,  
предъявляемых к квалификации исполнителя. Требуемая квалификация при выполнении той или иной работы определяется разрядом. Размер оплаты труда рабочего возрастает по мере повышения разряда выполняемой им работы. Более высокий разряд соответствует работе большей сложности.

**Тарифная сетка** — это таблица с почасовыми или дневными тарифными ставками, начиная с первого, низшего разряда. В настоящее время в основном применяются шестиразрядные тарифные сетки, дифференцированные в зависимости от условий работы. В  
каждой сетке предусматриваются тарифные ставки для оплаты работ сдельщиков и повременщиков.

**Тарифная ставка** — это размер оплаты за труд определенной  
сложности, произведенный в единицу времени - час, день, месяц -  
это зависит от конкретного типа выполняемой работы, так как не  
всегда за час или день можно оценить ее конечный результат. Тарифная ставка всегда выражается в денежной форме, и ее размер  
возрастает по мере увеличения разряда.

**Разряд** — это показатель сложности выполняемой работы и уровня квалификации рабочего.

Соотношение между размерами тарифных ставок в зависимости от  
разряда выполненной работы определяется с помощью тарифного  
коэффициента, который указывается в тарифной сетке для каждого  
разряда Тарифный коэффициент первого разряда равен единице  
Размер тарифной месячной ставки первого разряда не может быть  
ниже минимального размера оплаты труда, предусмотренного законодательством. Начиная со второго разряда тарифный коэффициент возрастает и достигает своей максимальной величины для самого высокого разряда, предусмотренного тарифной сеткой. Соотношение тарифных коэффициентов первого и последнего разрядов  
называют диапазоном тарифной сетки.

## 1.3.3. Бестарифная система оплаты труда.

Тарифная система оплаты труда по окладам и тарифным ставкам уравнивает всех и не выделяет работников, достигших более высоких результатов в труде. Возможным вариантом совершенствования организации и стимулирования труда является бестарифная система оплаты труда, которая в современных условиях широко внедряется на предприятиях.

Варианты бестарифной системы оплаты труда:

1. Наиболее эффективной формой регулирования заработной платы лиц наемного труда в рыночных условиях является многоуровневая договорная (контрактная) система. Она позволяет с достаточной полнотой отразить при определении условий оплаты интересы как работодателя, так и наемных работников.

**Трудовой договор (контракт)** заключается в письменной форме, юридически защищает интересы двух сторон, повышает гарантии в реализации достигнутых договоренностей по важнейшим условиям труда, отражает обязанности сторон.

Например, режим работы; срок действия контракта; уровень оплаты труда; последствия досрочного расторжения договора; различные доплаты и надбавки стимулирующего и компенсационного характера: за профессиональное мастерство и высокую квалификацию, за отклонения от нормальных условий труда; предоставление служебного транспорта, дополнительного отпуска, жилой площади и др.

Контрактные формы найма и оплаты труда позволяют отразить многие вопросы, которые нельзя оговорить при заключении бессрочного трудового договора, и могут заключаться с руководителями, специалистами, а также с рабочими.

В связи с тем, что работник обычно заинтересован в продолжении трудовых отношений с фирмой, срочный характер контракта является мощным стимулом повышения производительности труда и качества работы наемных работников.

1. В условиях рыночной экономики важный показатель работы - объем реализации продукции (работ, услуг) или объем прибыли. Поэтому чем выше объем реализации (прибыли), тем более эффективно работает предприятие и заработная плата может корректироваться в зависимости от объема реализации (или прибыли). Это особенно эффективно для управленческого персонала и вспомогательных рабочих, поскольку эти две категории работников не так тесно связаны с объемом выпуска продукции (табл. 1).

Таблица 1. Шкала корректировки оплаты труда служащих

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Должность | Процент оплаты | Примечание |
| Директор предприятия | 1,5 | От объема реализации |
| Заместитель директора | 80 | От начисленной заработной платы директора |
| Главный бухгалтер | 80 | От начисленной заработной платы директора |
| Бухгалтер-кассир | 80 | От начисленной заработной платы главного бухгалтера |
| Экономист | 75 | От начисленной заработной платы директора |

В рассмотренном варианте при оплате труда руководителей и специалистов твердые оклады не устанавливаются, а оплата ежемесячно изменяется в зависимости от объема реализованной продукции.

1. По данной форме заработная плата всех работников предприятия от директора до рабочего представляет собой долю работника в фонде оплаты труда (ФОТ) предприятия (цеха, участка). В этих условиях фактическая величина заработной платы каждого работника зависит от ряда факторов:

* квалификационного уровня работника (КУ);
* коэффициента трудового участия (КТУ);
* фактически отработанного времени (Тф).

Расчет заработной платы определяется в такой последовательности:

1. Количество баллов, заработанное каждым работником:

|  |
| --- |
| Б = КУ • КТУ • Тф |

1. Общая сумма баллов, заработанных всеми работниками подразделения:

|  |
| --- |
| Б = ∑ Бр |

1. Доля ФОТ *(d),* приходящаяся на оплату одного балла:

|  |
| --- |
| *d* = ФОТ / Б |

1. Заработная плата каждого работника:

|  |
| --- |
| З/плi = Бi ∙ d |

Такая система позволяет дифференцированно подходить к оценке каждого работника с учетом его трудового вклада.

1. *Смешанные* ***системы,*** которые имеют признаки одновременно тарифных и бестарифных форм оплаты труда, к ним относятся:

*Комиссионная форма* предполагает оплату действий работника по заключению какой-либо сделки (договора) от лица предприятия в комиссионных процентах от суммарного размера этой сделки. Например, применяется для работников подразделений сбыта, внешнеэкономической службы предприятия и т.п.

*Дилерский* механизм предусматривает закупку работником части продукции предприятия за свой счет с последующей ее реализацией собственными усилиями работника

Последнее время можно встретить деление систем оплаты труда на поощрительные, принудительные и гарантирующие.

* **Поощрительной**считают систему, обеспечивающую в конкретных производственных условиях работодателю определенные показатели трудовой деятельности, а работнику на основе личной материальной заинтересованности – условия для самореализации. Такая система, воздействуя на материальную заинтересованность работника, побуждает его постоянно повышать эффективность своего труда.
* **Принудительная** система оплаты труда предопределяется требованиями применяемой техники и технологии, темпом и ритмом, порядком и последовательностью выполняемых производственных операций. Она нацеливает работника на достижение результатов труда, установленных работодателем, как правило, на достаточно высоком уровне и не допускает каких-либо отклонений. Ее основное отличие – более высокая напряженность труда, закладываемая в трудовые нормы, и относительно высокая оплата за их выполнение и перевыполнение. Используется она, например, в конвейерных, высокомеханизированных и автоматизированных производствах.
* Систему оплаты труда, построенную так, чтобы колебания результатов труда в определенных пределах существенно не отражались на оговоренном работником с работодателем уровне заработной платы, называют **гарантирующей***.*Условия ее применения: неконкретность, количественная неопределенность, а иногда и невозможность достаточно точного учета установленных результатов трудовой деятельности, сравнительно низкая организация труда. Применялась она в условиях административной экономики, используется и в рыночной, что обусловлено экономической нестабильностью, инфляцией, неплатежами и другими негативными явлениями, вынуждающими гарантировать определенные размеры заработной платы.

# 2. РАСЧЁТ СЕБЕСТОИМОСТИ ЕДЕНИЦЫ ПРОДУКЦИИ

## 2.1. Расчёт прямых затрат на единицу продукции

Результаты расчёта прямых затрат на единицу продукции для изделий А, В и С представлен в таблице 2.1.

Таблица 2.1 – Расчёт прямых затрат

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Статьи калькуляций | Изделия | | |
| A | B | C |
| 1. Сырье и материалы | 486.20 | 386.10 | 250.80 |
| 2. Покупные комплектующие изделия и полуфабрикаты | 386.10 | 2582.80 | 3 978.70 |
| 3. Основная заработная плата производственных рабочих | 2 774.00 | 5 544.00 | 7 526.00 |
| 4. Дополнительная заработная плата производственных рабочих | 332.88 | 665.28 | 903.12 |
| 5. Отчисления на социальные нужды | 932.06 | 1 862.78 | 2 528.74 |
| 6. Расходы на содержание и эксплуатацию оборудования | 9 648.00 | 11 468.00 | 62 995.00 |
| Сумма прямых затрат | 14 559.24 | 22 508.96 | 78 182.36 |

Расчёт статей калькуляции по изделию A:

* Сырье и материалы: ;
* Покупные комплектующие изделия и полуфабрикаты: ;
* Основная заработная плата производственных рабочих: ;
* Дополнительная заработная плата производственных рабочих:
* Отчисления на социальные нужды: ;
* Расходы на содержание и эксплуатацию оборудования: .

## 2.2. Расчёт косвенных затрат на единицу продукции

Результаты расчёта косвенных затрат на единицу продукции находятся в таблице 2.2

Таблица 2.2 – Расчёт косвенных расходов

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Статьи калькуляций | Изделия | | |
| A | B | C |
| 1 способ калькуляции | | | |
| 7. Общ-произв. расходы | 1 081.02 | 2 160.49 | 2 932.87 |
| 8. Общехоз. расходы | 982.31 | 1 963.20 | 2 665.04 |
| 2 способ калькуляции | | | |
| 7. Общ-произв. расходы | 773.09 | 1 195.22 | 4 151.46 |
| 8. Общехоз. расходы | 702.49 | 1 086.07 | 3 772.35 |

* 1 способ калькуляции – в % от ЗП производственных рабочих.
* 2 способ калькуляции – в % от прямых затрат.

Расчёт общепроизводственных расходов по изделию A:

* 1 способ:

;

* 2 способ

;

Расчёт общехозяйственных расходов по изделию A:

* 1 способ:

;

* 2 способ

;

## 2.3. Расчёт полной себестоимости на единицу продукции

Результаты расчёта полной себестоимости представлены в таблице 2.3.

Таблица 2.3 – Расчёт полной себестоимости

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Статьи калькуляций | Изделия | | |
| A | B | C |
| 1 способ калькуляции | | | |
| Цеховая себестоимость | 15 640.27 | 24 669.45 | 81 115.23 |
| Произв. себестоимость | 16 622.57 | 26 632.65 | 83 780.27 |
| Коммерческие расходы | 831.13 | 1 331.63 | 4 189.01 |
| Полная себестоимость | 17 453.70 | 27 964.28 | 87 969.29 |
| 2 способ калькуляции | | | |
| Цеховая себестоимость | 15 332.33 | 23 704.18 | 82 333.81 |
| Произв. себестоимость | 16 034.83 | 24 790.25 | 86 106.16 |
| Коммерческие расходы | 801.74 | 1 239.51 | 4 305.31 |
| Полная себестоимость | 16 836.57 | 26 029.77 | 90 411.47 |

Расчёт цеховой себестоимости по изделию А:

* 1 способ:
* 2 способ:

Расчёт производственной себестоимости по изделию А:

* 1 способ:
* 2 способ:

Расчёт коммерческих расходов по изделию А:

* 1 способ:
* 2 способ:

Расчёт полной себестоимости продукции по изделию А:

* 1 способ:
* 2 способ:

## 2.4. Расчёт структуры себестоимости на единицу продукции

Результаты расчёта структуры себестоимости для 1 и 2 способа представлены в таблице 2.4.1 и таблице 2.4.2 соответственно.

Схема:

Таблица 2.4.1 – Расчёт структуры себестоимости 1 способом

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Статья калькуляции и вид себестоимости | Структура себестоимости, % | | |
| A | B | C |
| 1. Сырье и материалы | 2.79 | 1.38 | 0.29 |
| 2. Покупные комплектующие изделия и полуфабрикаты | 2.21 | 9.24 | 4.52 |
| 3. Основная заработная плата производственных рабочих | 15.89 | 19.83 | 8.56 |
| 4. Дополнительная зарплата производственных рабочих | 1.91 | 2.38 | 1.03 |
| 5. Отчисления на социальные нужды | 5.34 | 6.66 | 2.87 |
| 6. Расходы на содержание и эксплуатацию оборудования | 55.28 | 41.01 | 71.61 |
| Сумма прямых затрат | 83.42 | 80.49 | 88.87 |
| 7.Общепроизводственные расходы | 6.19 | 7.73 | 3.33 |
| Цеховая себестоимость | 89.61 | 88.22 | 92.21 |
| 8.Общехозяйственные расходы | 5.63 | 7.02 | 3.03 |
| Производственная себестоимость | 95.24 | 95,24 | 95,24 |
| 9.Коммерческие расходы | 4.76 | 4,76 | 4,76 |
| Полная себестоимость | 100,00 | 100,00 | 100,00 |

Таблица 2.4.2 – Расчёт структуры себестоимости 2 способом

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Статья калькуляции и вид себестоимости | Структура себестоимости, % | | |
| A | B | C |
| 1. Сырье и материалы | 2.89 | 1.48 | 0.28 |
| 2. Покупные комплектующие изделия и полуфабрикаты | 2.29 | 9.92 | 4.40 |
| 3. Основная заработная плата производственных рабочих | 16.48 | 21.30 | 8.32 |
| 4. Дополнительная зарплата производственных рабочих | 1.98 | 2.56 | 1.00 |
| 5. Отчисления на социальные нужды | 5.54 | 7.16 | 2.80 |
| 6. Расходы на содержание и эксплуатацию оборудования | 57.30 | 44.06 | 69.68 |
| Сумма прямых затрат | 86.47 | 86.47 | 86.47 |
| 7.Общепроизводственные расходы | 4.59 | 4.59 | 4.59 |
| Цеховая себестоимость | 91.07 | 91.07 | 91.07 |
| 8.Общехозяйственные расходы | 4.17 | 4.17 | 4.17 |
| Производственная себестоимость | 95.24 | 95,24 | 95,24 |
| 9.Коммерческие расходы | 4,76 | 4,76 | 4,76 |
| Полная себестоимость | 100,00 | 100,00 | 100,00 |

## 2.5. Расчёт цены единицы продукции

Расчёты цены единицы товара для 1 и 2 способа представлены в таблице 2.5.1 и табл. 2.5.2 соответственно.

Таблица 2.5.1 – Расчёт цены единицы товара 1 способом

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Элементы цены | Затраты на изделие, р. | | |
| A | B | C |
| Прямые затраты, р. | 14 559.24 | 22 508.96 | 78 182.36 |
| Косвенные затраты, р. | 2 894.46 | 5 455.32 | 9 786.93 |
| Общие затраты, р. | 17 453.70 | 27 964.28 | 87 969.29 |
| Рентабельность % | 20 | | |
| Прибыль, р. | 3 490.74 | 5 592.86 | 17 593.86 |
| Цена изделия, р. | 20 944.44 | 33 557.14 | 105 563.15 |
| "+ НДС 20%" | 25 133.33 | 40 268.57 | 126 675.77 |
| Текущий объем реализации, р. | 29 984 065.75 | 64 792 123.13 | 199 641 020.74 |
| Прибыль при текущем объёме реализации, р. | 9 161 797.87 | 19 797 593.18 | 61 001 423.00 |

Таблица 2.5.2 – Расчёт цены единицы товара 2 способом

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Элементы цены | Затраты на изделие, р. | | |
| A | B | C |
| Прямые затраты, р. | 14 559.24 | 22 508.96 | 78 182.36 |
| Косвенные затраты, р. | 2 277.32 | 3 520.80 | 12 229.11 |
| Общие затраты, р. | 16 836.57 | 26 029.77 | 90 411.47 |
| Рентабельность % | 20 | | |
| Прибыль, р. | 3 367.31 | 5 205.95 | 18 082.29 |
| Цена изделия, р. | 20 203.88 | 31 235.72 | 108 493.76 |
| "+ НДС 20%" | 24 244.66 | 37 482.86 | 130 192.51 |
| Текущий объем реализации, р. | 28 923 878.51 | 60 309 928.16 | 205 183 402.47 |
| Прибыль при текущем объёме реализации, р. | 8 837 851.77 | 18 428 033.61 | 62 694 928.53 |

Расчёт цены 2 способом для изделия A:

* Прямые затраты: ;
* Косвенные затраты: ;
* Общие затраты: ;
* Прибыль: ;
* Цена изделия: ;
* Цена изделия + НДС 20%: ;
* Текущий объем реализации: ;
* Прибыль при текущем объёме реализации:

.

## 2.6. Определение прибыли и точки безубыточности

Результаты определения прибыли и точки безубыточности представлены в табл. 2.6

Таблица 2.6 – Определение прибыли и точки безубыточности

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Изделия | | |
| A | B | C |
| 1 способ калькуляции | | | |
| Прибыль | 3 490.74 | 5 592.86 | 17 593.86 |
| Точка безубыточности | 541 | 794 | 563 |
| 2 способ калькуляции | | | |
| Прибыль | 3 367.31 | 5 205.95 | 18 082.29 |
| Точка безубыточности | 481 | 649 | 636 |
| **Минимальная точка безубыточности** | **481** | **649** | **563** |

Точкой убыточность для каждого изделия считается минимальное значение из двух, полученных 2 способами.

|  |
| --- |
|  |

Расчёт точки безубыточности для изделия A  
1 способом:

|  |
| --- |
|  |

Расчёт точки безубыточности для изделия A  
2 способом:

На рис. 2.1 – 2.6 приведены графики с точками безубыточности  
для двух способов расчёта, построенные с использованием данных объема производства, прямых и косвенных расходов, цены изделия, с учетом двух методов расчета косвенных затрат (первый метод – в процентах от заработной платы производственных рабочих, второй метод – в процентах от суммы прямых затрат).

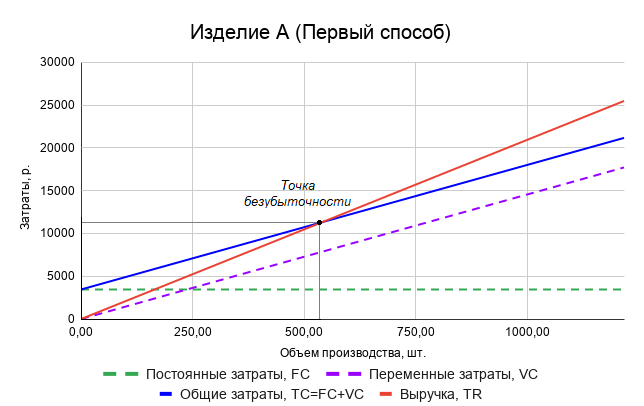


Рисунок 1 – Расчёт точки безубыточности для изделия A первым способом.

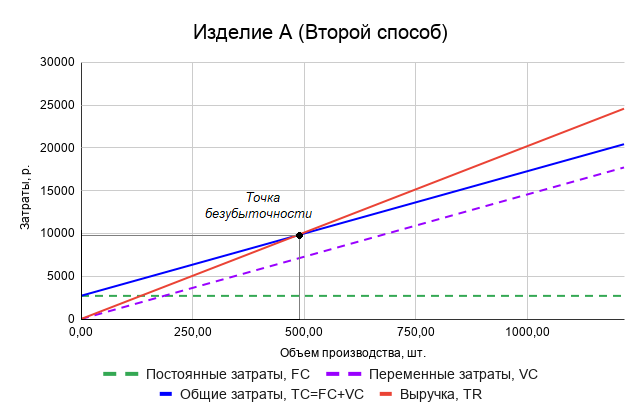


Рисунок 2 – Расчёт точки безубыточности для изделия A вторым способом.

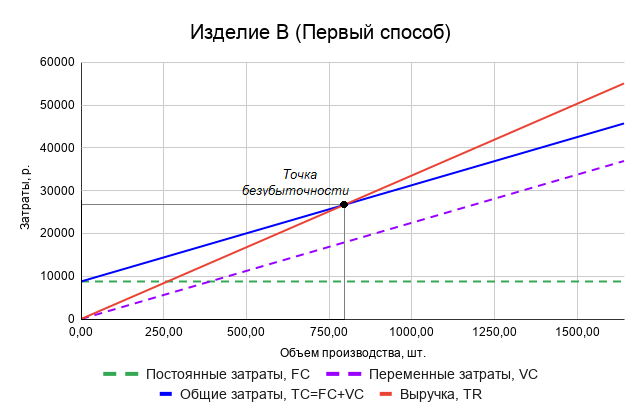


Рисунок 3 – Расчёт точки безубыточности для изделия B первым способом.

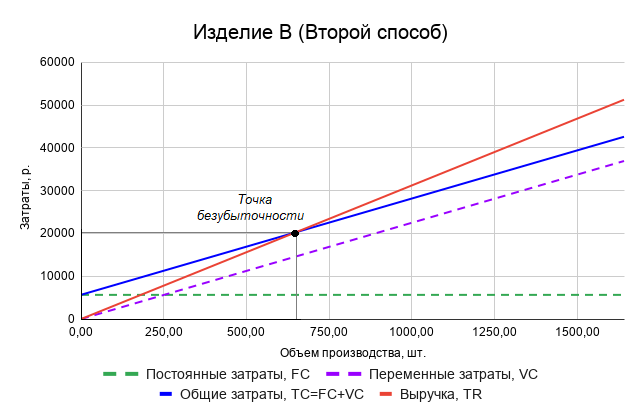


Рисунок 4 – Расчёт точки безубыточности для изделия B вторым способом.

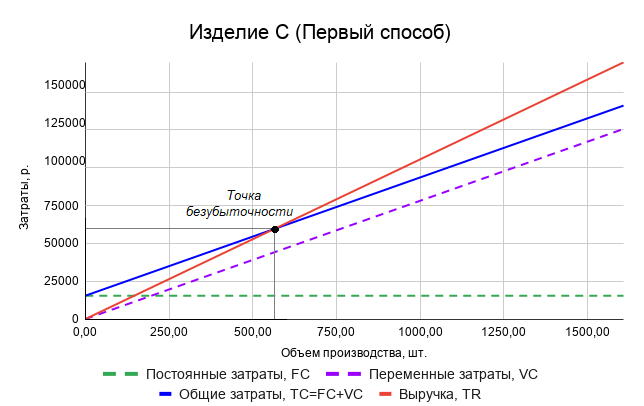


Рисунок 5 – Расчёт точки безубыточности для изделия C первым способом.

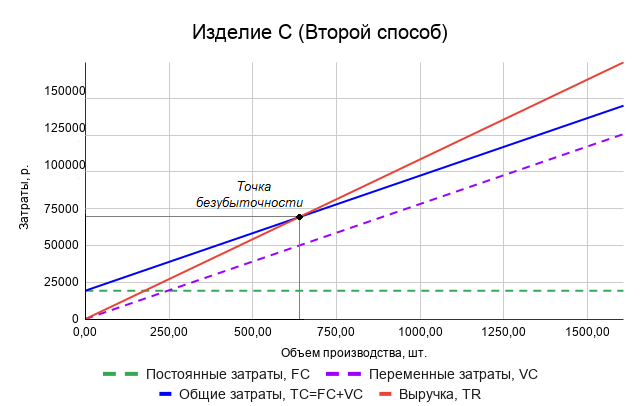


Рисунок 6 – Расчёт точки безубыточности для изделия C вторым способом.

# 3. АНАЛИЗ СЕБЕСТОИМОСТИ ПРОДУКЦИИ

## 3.1. Анализ структуры себестоимости

Структура себестоимости – это удельный вес каждой статьи калькуляции в полной себестоимости конкретного изделия.

Проведём анализ себестоимости изделий по данным из таблиц 2.4.1 и 2.4.2.

Рассмотрим изделие A:

1. Самая большая доля расходов приходиться на содержание оборудования: 1 способ – 55,28%; 2 способ – 57,30%;
2. 2-ая по величине доля уходит на ЗП рабочим: 1 способ – 15,89%; 2 способ – 16,48%;
3. На дополнительную заработную плату производственных рабочих уходит самая меньшая часть: 1 способ – 1,91%, 2 способ – 1,98%;
4. 2-ая по меньшинству доля уходит на покупные комплектующие изделия и полуфабрикаты: 1 способ – 2,21%, 2 способ – 2,29%.

Рассмотрим изделие B:

1. Самая большая доля расходов приходиться на содержание оборудования: 1 способ – 41,01%; 2 способ – 44,06%;
2. 2-ая по величине доля уходит на ЗП рабочим: 1 способ – 19,83%; 2 способ – 21,30%;
3. На материалы и сырьё уходит самая меньшая часть: 1 способ – 1,38%; 2 способ – 1,48%;
4. 2-ая по меньшинству доля уходит на дополнительную заработную плату производственных рабочих: 1 способ – 2,38%; 2 способ – 2,56%.

Рассмотрим изделие C:

1. Самая большая доля расходов приходиться на содержание оборудования: 1 способ – 71,61%; 2 способ – 69,68%;
2. 2-ая по величине доля уходит на ЗП рабочим уходит: :1 способ – 8,56%; 2 способ – 8,32%.
3. На материалы и сырьё уходит самая меньшая часть: 1 способ – 0,29%; 2 способ – 0,28%;
4. 2-ая по меньшинству доля уходит на дополнительную заработную плату производственных рабочих: 1 способ – 1,03%; 2 способ – 1,00%.

## 3.2. Анализ косвенных издержек

Проведём анализ способов расчёта косвенных издержек используя данные из таблиц 2.5.1, 2.5.2 и 2.2. Также для анализа следует учитывать, что для конкурентоспособности изделия важна его себестоимость.

Рассмотрим изделие A:

1. Общепроизводственные расходы выгоднее считать 2 способом т.к. цена будет ниже (1 способ – 1 081,02; 2 способ – 773,09);
2. Общехозяйственные расходы выгоднее считать 2 способом т.к. цена будет ниже (1 способ – 982,31; 2 способ – 702,49).

Для изделия A следует использовать 2 способ калькуляции в % от прямых затрат.

Рассмотрим изделие B:

1. Общепроизводственные расходы выгоднее считать 2 способом т.к. цена будет ниже (1 способ – 2 160,49; 2 способ – 1 195,22);
2. Общехозяйственные расходы выгоднее считать 2 способом т.к. цена будет ниже (1 способ – 1 963,20; 2 способ – 1 086,07).

Для изделия B следует использовать 2 способ калькуляции в % от прямых затрат.

Рассмотрим изделие С:

1. Общепроизводственные расходы выгоднее считать 1 способом т.к. цена будет ниже (1 способ – 2 932,87; 2 способ – 4 151,46);
2. Общехозяйственные расходы выгоднее считать 1 способом т.к. цена будет ниже (1 способ – 2 665,04; 2 способ – 3 772,35).

Для изделия C следует использовать 1 способ калькуляции в % от ЗП производственных рабочих.

Доли прямых статей калькуляций по каждому изделию приведены в таблицах 2.4.1 и 2.4.2 для каждого способа расчётов.

## 3.3. Анализ рентабельности видов продукции и разработка предложений по изменению состава и структуры выпускаемой и реализуемой продукции

Рентабельность — это относительный показатель экономической эффективности. Рентабельность комплексно отражает степень эффективности использования материальных, трудовых и денежных ресурсов, а также природных богатств.

Стоит заметить, что на данном предприятии рентабельней всего производить в больших объемах изделие C (прибыль от реализации изделия, рассчитанная в процентах от заработной платы рабочих, равна 18 082,29 руб.). Также возможно сокращение производства изделия A в пользу B или C, т.к. прибыль от него является самой низкой – всего 3 490,74 руб.

Чтобы получить еще большую прибыль от производства того же количества изделий стоит снизить их себестоимость. В таком случае на рынке повыситься их конкурентоспособность, так как цена товара может оказаться ниже, чем у остальных продавцов.

Для снижения себестоимости можно предложить ряд мер направленных на уменьшение расходов на основные позиции затрат: уменьшение расходов на содержание и эксплуатацию оборудования и на основную заработную плату.

Для снижения расходов по данным статьям следует воспользоваться следующими нововведениями:

* Внедрение новой техники, комплексная механизация и автоматизация производственных процессов, что позволит уменьшить штат. Вследствие чего будут уменьшены расходы на заработную плату и социальные нужды.
* Своевременная замена деталей оборудования, что позволит продлить срок службы оборудования.
* Повышение производительности труда. С ростом производительности труда сокращаются затраты труда в расчете на единицу продукции, а, следовательно, уменьшается и удельный вес заработной платы в структуре себестоимости продукции.
* У изделия B наблюдается зависимость (9,24% затрат) от покупных изделий и полуфабрикатов, и, следовательно, необходимо самостоятельно обеспечивать себя необходимыми материалами или получить более выгодные условия закупки у поставщиков.
* С ростом объема выпуска продукции прибыль предприятия увеличивается не только за счет снижения себестоимости, но и вследствие увеличения объема реализации продукции. Таким образом, чем больше объем производства, тем при прочих равных условиях больше сумма получаемой предприятием выручки и прибыли
* Также важно сокращать цеховые и общезаводские расходы. Это заключаются, прежде всего, в упрощении и удешевлении аппарата управления, в экономии на управленческих расходах; а также в сокращении затрат на заработную плату вспомогательных и подсобных рабочих.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе курсовой работы была рассчитана и проанализирована себестоимость продукции для различных предложений, учитывая изменение состояния и структуры выпускаемой и реализованной продукции для устранения проблем, связанных с управлением производственно-сбытовыми издержками. Представлены как теоретические аспекты данной темы, так и практический расчет.

При расчете прямых затрат по изделиям, больше всего затрат идет на содержание и эксплуатацию оборудования, а меньше – на сырье и материалы и дополнительную заработную плату. Расчет косвенных затрат производился двумя способами: в процентах от заработной платы производственных рабочих и в процентах от прямых затрат.

Для повышения эффективности производства следует ввести следующие изменения:

* Внедрение новой техники, комплексная механизация и автоматизация производственных процессов, что позволит уменьшить штат. Вследствие чего будут уменьшены расходы на заработную плату и социальные нужды.
* Своевременная замена деталей оборудования, что позволит продлить срок службы оборудования.
* Повышение производительности труда. С ростом производительности труда сокращаются затраты труда в расчете на единицу продукции, а, следовательно, уменьшается и удельный вес заработной платы в структуре себестоимости продукции.

Себестоимость — это один из важных показателей хозяйственной деятельности предприятия. Себестоимость играет очень важную роль, так как отражает большую часть стоимости производимого товара и зависит от изменения условий производства и реализации продукции. Соответственно, требуется грамотный расчёт себестоимости товара, чтобы понизить цену на него путём снижения затрат на статьи калькуляции, которые имеющие наибольший удельный вес в полной себестоимости изделия.

Также можно сделать вывод, что основной задачей любого предприятия является повышение конкурентоспособности на рынке схожих товаров. Хорошо известно, что покупателя в первую очередь интересует качество продукции и ее цена. Чем выше первый показатель и ниже второй - тем лучше и выгоднее это для покупателя и предприятия. Именно эти факты и позволят улучшить конкурентоспособность предприятия, но при этом важно помнить, что предприятие не должно оставаться в убытке от производства продукции (выручка не покрывает расходов).

# **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Экономика и организация производства: Учеб. пособие / сост.: О. Г. Алексеева, Л. А. Астреина, Ю. А. Гарайбех. СПб.: Изд-во СПбГЭТУ «ЛЭТИ», 2009. 108 с.
2. Экономика организации: Методические указания к курсовой работе / Сост.: Т. П. Ширяева, М. И. Житенева, Н.И. Олехова, М. В. Чигирь. СПб.: Изд-во СПбГЭТУ «ЛЭТИ», 2017. 24с
3. Экономика предприятия: учебник для вузов / Под ред.: А. Е. Карлика, М. Л. Шухгальтер. Москва ИНФРА-М, 2002
4. Экономика предприятия: учебное пособие / И.П.Воробьёва, О.С.Селевич; Томский политехнический университет. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2013. – 179 с
5. Выварец А.Д. Экономика предприятия: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности 080502 "Экономика и управление на предприятии (по отраслям)" - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. - 543 с.