



**БИБЛИОТЕЧКА  
ХОЗЯЙСТВЕННОГО  
РУКОВОДИТЕЛЯ**

---

ИЗДАТЕЛЬСТВО  
ЭКОНОМИКА

---

**Н. М. ЗАВАРИХИН**

**ФОНДЫ  
ЭКОНОМИЧЕСКОГО  
СТИМУЛИРОВАНИЯ**

**«БИБЛИОТЕЧКА ХОЗЯЙСТВЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ»**

---

**Н. М. ЗАВАРИХИН**

**ФОНДЫ  
ЭКОНОМИЧЕСКОГО  
СТИМУЛИРОВАНИЯ**

**ИЗДАТЕЛЬСТВО «ЭКОНОМИКА»  
Москва — 1976**

Издательство «Экономика» продолжает выпуск книг «Библиотечки хозяйственного руководителя».

В работах освещаются актуальные практические вопросы экономики, организации и управления общественным производством, объединениями и отдельным предприятием, поставленные в решениях XXIV съезда КПСС и последующих Пленумов ЦК КПСС.

Библиотечка рассчитана на руководителей и специалистов промышленных предприятий, партийно-профсоюзный актив. Она может быть использована в системе экономического образования кадров.

Успешное решение задач дальнейшего развития общественного производства в нашей стране, вытекающих из Директив XXIV съезда КПСС по пятилетнему плану на 1971—1975 гг., тесно связано с повышением роли экономических методов руководства. «В своей работе по совершенствованию руководства народным хозяйством партия твердо придерживается курса на правильное сочетание директивных заданий центральных органов с использованием экономических рычагов воздействия на производство. Эти рычаги — хозрасчет, цены, прибыль, кредит, формы материального поощрения и т. д. — призваны создать такие экономические условия, которые способствуют успешной деятельности производственных коллективов, миллионов трудящихся, обеспечивают обоснованную оценку результатов их работы»<sup>1</sup>.

Особое значение в системе экономических методов управления производством имеют фонды экономического стимулирования. Различного рода фонды поощрения непосредственных участников производства создавались и на более ранних этапах развития социалистической экономики. Широкое же использование фондов экономического стимулирования для повышения эффективности общественного производства, его интенсификации связано прежде всего с мероприятиями по осуществлению хозяйственной реформы в нашей стране.

В настоящее время поощрительные фонды являются важными экономическими рычагами, способствующими росту объема производства и реализации продукции, повышению рентабельности производства, улучшению качества выпускаемых изделий.

---

<sup>1</sup> Брежнев Л. И. Ленинским курсом. Речи и статьи. Т. 3. М., Политиздат, 1972, с. 271.

Повышение роли экономического стимулирования в управлении промышленным производством не может быть обеспечено без проведения анализа этих фондов на предприятиях.

Экономический анализ образования и использования фондов экономического стимулирования имеет важное значение в повышении их роли в руководстве народным хозяйством. Эти задачи, как указывал в Отчетном докладе Центрального Комитета КПСС XXIV съезду Коммунистической партии Советского Союза Л. И. Брежнев, состоят в том, чтобы фонды экономического стимулирования обеспечивали «...создание экономических условий, которые бы, во-первых, побуждали предприятия брать на себя оптимальные обязательства, то есть принимать напряженные планы, более рационально использовать капиталовложения и трудовые ресурсы, во-вторых, в максимальной мере стимулировали ускорение научно-технического прогресса, рост производительности труда и, в-третьих, способствовали последовательной борьбе за повышение качества продукции»<sup>1</sup>.

Анализ средств, предназначенных для материального стимулирования, является необходимым этапом планирования фондов экономического стимулирования на пятилетку, распределения этих фондов по годам пятилетки. В процессе анализа фондов экономического стимулирования на предприятиях устанавливаются правильные пропорции между ростом производительности труда и ростом заработной платы. Он позволяет выявить недостатки в действующей системе экономического стимулирования, определить наиболее эффективные системы премирования, т. е. дает возможность установить, насколько полно система материального стимулирования обеспечивает воздействие на те показатели, которые должны улучшаться.

Значение экономического анализа средств, выделяемых для материального стимулирования, в последнее время возрастает. Это определяется рядом обстоятельств.

Во-первых, постоянно расширяется круг фондов и источников, предназначенных для материального стимулирования, меняется порядок образования и использова-

---

<sup>1</sup> Брежнев Л. И. Ленинским курсом. Речи и статьи. Т. 3, с. 271.

ния отдельных фондов и специальных источников. Например, только в последние годы был пересмотрен порядок образования фонда материального поощрения, в результате чего принят новый фондообразующий показатель — производительность труда. Изменены фондообразующие показатели и при образовании фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства, фонда развития производства из прибыли.

В соответствии с постановлением Совета Министров СССР от 27 августа 1971 г. «О повышении взаимной экономической заинтересованности предприятий и организаций в передаче своих научно-технических достижений и в использовании заимствованного передового опыта» премируются работники предприятий, оказывающих помощь в использовании заимствованного передового опыта, а также использующих научно-технические разработки.

В 1973 г. были установлены повышенные размеры отчислений в фонды экономического стимулирования от надбавки к цене за продукцию с Государственным знаком качества, а затем установлен новый фондообразующий показатель — *удельный вес продукции высшей категории качества*.

Постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦСПС «О повышении материальной ответственности работников промышленных предприятий (производственных объединений), а также работников аппарата трестов, объединений, комбинатов и управлений промышленности (министерств АССР) за выполнение заданий и обязательств по поставкам продукции» в дополнение к типовым положениям о премировании руководящих работников предусмотрен порядок, согласно которому должно учитываться выполнение обязательств по поставкам продукции в количестве, в сроки и по номенклатуре в соответствии с заключенными договорами и нарядами. При невыполнении обязательств по поставкам продукции премии руководящим работникам снижаются. Новый порядок учета и оценки деятельности предприятий по выполнению заданий и обязательств по поставкам продукции может распространяться и на другие категории ИТР и служащих предприятия.

Во-вторых, в целом по промышленности и на каждом предприятии в отдельности ежегодно возрастает величина

на средств, направляемых в фонды экономического стимулирования, повышается удельный вес выплат из этих фондов в заработной плате работников промышленных предприятий.

Все эти и другие обстоятельства усиливают необходимость изучения вопросов образования и эффективности использования фондов экономического стимулирования на промышленных предприятиях, т. е. их анализа.

## **ФОНДЫ И СРЕДСТВА СПЕЦИАЛЬНОГО ФИНАНСИРОВАНИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

### **I. для экономического стимулирования**

---

К группе фондов и средств специального финансирования, используемых в настоящее время на промышленных предприятиях для экономического стимулирования, относятся: фонд материального поощрения, фонд социально-культурных мероприятий и жилищного строительства, фонд развития производства, фонд премирования за создание и внедрение новой техники и технологии, комплексной механизации и автоматизации, фонд премирования по итогам социалистического соревнования, фонд ширпотреба, фонд премирования за поставку продукции на экспорт, фонд премирования за сбор, хранение, сдачу, отгрузку лома и отходов черных и цветных металлов, фонд премирования за экономию топлива, электрической и тепловой энергии, фонд, образуемый за счет прибыли от реализации новых видов товаров культурно-бытового назначения и хозяйственного обихода, средства за передачу своих научно-технических разработок и др.

Необходимость создания столь многочисленных фондов экономического стимулирования и источников поощрения на предприятиях определяется тем, что образование каждого из указанных фондов зависит от какой-то группы показателей, а значит, и стимулирует, как правило, улучшение лишь этой группы показателей, на другие же показатели или совсем не оказывает воздействия или оказывает незначительное воздействие.

Как известно, синтетическим показателем эффективности производства на предприятии является рентабельность. Казалось бы, стимулируя через фонд материального поощрения рост рентабельности производства, можно воздействовать на улучшение всех сторон деятельности производства. Однако это не всегда удается, что видно из такого примера. Одним из путей повышения рентабельности является снижение и ликвидация производства малорентабельных и убыточных изделий, а такими нередко являются товары широкого потребления, изготовленные из отходов. Таким образом, интерес предприятия к повышению уровня рентабельности может прийти в противоречие с задачей увеличения объема производства товаров народного потребления. Поэтому в промышленности в целях стимулирования заинтересованности производственных коллективов в увеличении выпуска товаров народного потребления из отходов создаются фонды ширпотреба.

Аналогичной является потребность в создании фонда премирования за поставку продукции на экспорт и других фондов.

Необходимость создания некоторых фондов экономического стимулирования в дополнение к фонду материального поощрения объясняется еще и тем, что рентабельность производства, на базе которой образуется фонд материального поощрения, является показателем эффективности производства лишь в масштабе предприятия, а не в масштабе народного хозяйства в целом. Общество же заинтересовано в повышении эффективности производства в целом, а значит, и должно стимулировать его не только на каждом предприятии, но и в масштабе всего народного хозяйства. Как известно, повышение эффективности общественного производства во многом достигается за счет внедрения новой техники и технологии производства. Между тем создание и внедрение новой техники обеспечивает экономическую эффективность, как правило, не столько на предприятиях, где она выпускается, сколько на предприятиях, где она используется, т. е. в масштабе народного хозяйства. В связи с этим, чтобы в большей степени заинтересовать предприятия, выпускающие новую технику, в ее производстве, на этих предприятиях возникает необходимость образовать фонды премирования за создание и внедрение новой техники.



Все эти, а также некоторые другие обстоятельства и обуславливают необходимость создания большого количества различных фондов экономического стимулирования на предприятиях.

*Фонд материального поощрения* — это самый крупный из фондов, создаваемых для материального стимулирования работников предприятий. Этот фонд создается из отчислений от прибыли, в него также направляются средства из фонда заработной платы, предназначенные для премирования рабочих по установленным премиальным системам. Фонд материального поощрения в настоящее время образуется на базе следующих фондообразующих показателей: роста объема реализации продукции или прибыли; уровня общей рентабельности<sup>1</sup>; темпов роста производительности труда; удельного веса продукции высшей категории качества.

Средства фонда материального поощрения могут расходоваться на премирование работников предприятия по установленным премиальным системам, на единовременное поощрение отличившихся рабочих, ИТР и служащих в выполнении особо важных заданий, на выплату вознаграждений по результатам работы предприятия за год, на оказание единовременной помощи работникам.

*Фонд социально-культурных мероприятий и жилищного строительства* образуется по нормативам от фонда материального поощрения. Этот фонд служит для финансирования затрат, связанных с удовлетворением различных социально-культурных потребностей коллективов предприятий, а также источником финансирования строительства жилья.

*Фонд развития производства* занимает особое место среди других фондов экономического стимулирования, создаваемых на промышленных предприятиях в новых условиях планирования и экономического стимулирования. В отличие от поощрительных фондов, призванных удов-

---

<sup>1</sup> В целях дальнейшего снижения расхода сырья, материалов, комплектующих изделий, топлива, электрической и тепловой энергии на выпуск продукции, а также повышения роли фактора снижения себестоимости продукции в увеличении прибыли министерствам и ведомствам с 1975 г. предоставлено право, где это целесообразно, утверждать предприятиям задания по снижению себестоимости продукции вместо заданий по рентабельности.

летворять материальные и культурные потребности рабочих, ИТР и служащих, средства фонда развития производства предназначены для обновления, расширения и модернизации основных производственных фондов предприятий. Фонд развития производства в настоящее время представляет собой один из основных источников финансирования нецентрализованных капитальных вложений и погашения ссуд банка, полученных на внедрение новой техники и другие мероприятия по техническому совершенствованию производства, а также на расширение и организацию производства товаров народного потребления.

По действующему положению фонд развития производства образуется из нескольких источников — из прибыли по установленным нормативам, части амортизационных отчислений, предназначенных на полное восстановление основных фондов, выручки от реализации выбывшего и излишнего имущества, числящегося в составе основных фондов предприятия.

*Фонд премирования за создание и внедрение новой техники и технологии, комплексной механизации и автоматизации* образуется на предприятиях для стимулирования разработки и внедрения технически совершенных и экономически эффективных машин, оборудования, приборов, прогрессивных материалов, передовых технологических процессов. Этот фонд создается за счет специальных отчислений, включаемых в себестоимость продукции. Величина отчислений в фонд премирования за создание и внедрение новой техники на предприятиях машиностроения, например, установлена в размере 1% годового фонда заработной платы промышленно-производственного персонала. От 50 до 75% начисленной суммы данного фонда предприятия перечисляют вышестоящей организации на создание централизованного фонда премирования за выполнение заданий, предусмотренных в народнохозяйственном плане. Средства этого фонда, оставляемые в распоряжении предприятия, используются для премирования рабочих, руководящих, инженерно-технических работников, непосредственно участвующих в создании и внедрении новой техники. Для премирования работников, занятых на работах по внедрению в производство новых машин, механизмов, выделяется до 15% этого фонда. На премирование работников предприятия, активно со-

действующих внедрению новой техники, расходуется до 10% общей суммы премий.

*Фонд премирования по итогам социалистического соревнования* образуется на предприятиях, добившихся лучших показателей во Всесоюзном социалистическом соревновании. Основными показателями, которые учитываются при подведении итогов социалистического соревнования, являются: выполнение производственных планов, внедрение новой техники, повышение производительности труда и рентабельности производства, выполнение планов кооперированных поставок, улучшение качества выпускаемой продукции. Фонд премирования по итогам социалистического соревнования образуется на предприятиях за счет сверхплановой прибыли, полученной с начала года, а в случае отсутствия ее — за счет свободного остатка сверхплановой прибыли других предприятий отрасли.

Для премирования рабочих, ИТР и служащих расходуется до 60—70% этого фонда, остальные средства расходуются на социально-культурные нужды коллектива. Если размер средств фонда премирования по итогам социалистического соревнования не превышает 2 тыс. руб., то все средства его могут полностью использоваться на индивидуальное премирование работников предприятия.

*Фонд ширпотреба* образуется на предприятиях в целях стимулирования ИТР, рабочих и служащих в максимальном использовании отходов производства, для увеличения выпуска товаров народного потребления и изделий производственного назначения. Этот фонд создается за счет прибыли, оставляемой в распоряжении предприятий от продажи продукции, выработанной из отходов. Действующий порядок использования фонда ширпотреба предусматривает, что 60% средств его должно использоваться на расширение выпуска товаров народного потребления, улучшение их качества, строительство и ремонт жилых домов сверх плана капитальных вложений; 35% — на премирование инженерно-технических работников, рабочих и служащих, принимающих непосредственное участие в производстве товаров из отходов; 5% средств фонда перечисляется в фонд вышестоящей организации.

*Фонд премирования за поставку продукции на экспорт* создается на предприятиях в целях обеспечения матери-

альной заинтересованности их работников в изготовлении продукции высокого качества для экспорта и своевременной ее отгрузки. По предприятиям, поставляющим на экспорт суда, оборудование, машины, приборы, инструмент, котельные изделия, машиностроительные изделия бытового назначения, этот фонд образуется в размере 3% стоимости указанной продукции по оптовым ценам СССР; по предприятиям, поставляющим запасные части, — в размере 5% стоимости этих запасных частей; по предприятиям, поставляющим другие виды продукции, — в размере 0,6% стоимости этих изделий.

Средства этого фонда могут использоваться на премирование руководящих, инженерно-технических работников, рабочих и служащих, непосредственно связанных с производством продукции на экспорт. До 5% средств этого фонда перечисляется на премирование работников конструкторских бюро за своевременное и качественное выполнение заданий и работ предприятий, производящих продукцию на экспорт.

*Фонд премирования за сбор, хранение, сдачу, отгрузку лома и отходов черных и цветных металлов* предназначается для создания материальной заинтересованности работников предприятий, непосредственно занятых сбором, хранением, сдачей и отгрузкой лома и отходов черных и цветных металлов. Этот фонд образуется за счет отчислений от сумм, полученных от реализации отходов металла и металлолома на предприятиях: по черным металлам — в размере 0,7% при плане сдачи их до 10 тыс. т в год и в размере 0,5% при плане свыше 10 тыс. т; по цветным металлам — 0,7%.

Все средства указанного фонда используются на премирование работников, связанных со сбором, хранением и сдачей лома и отходов черных и цветных металлов.

*Фонд премирования за экономию топлива, электрической и тепловой энергии* создается для повышения материальной заинтересованности рабочих, инженерно-технических работников в экономном расходовании топлива, электрической и тепловой энергии. Данный фонд образуется лишь на тех предприятиях, для которых утверждены в установленном порядке удельные нормы расхода топлива, тепловой и электрической энергии. В указанный фонд для премирования рабочих и инженерно-технических работников направляется до 30% сто-

имости сэкономленного топлива, до 55% стоимости сэкономленной электроэнергии, сжатого воздуха и воды, до 45% премиальной суммы, полученной предприятием от энергоснабжающих организаций за перевыполнение норм возврата конденсата, а также до 40% суммы скидок, полученных предприятием от энергоснабжающих организаций, или суммы экономии от снижения размеров надбавки к тарифу за электроэнергию, полученную в результате повышения коэффициента мощности энергоустановок.

*Фонд, образуемый за счет прибыли от реализации новых видов товаров культурно-бытового назначения и хозяйственного обихода*, создается для обеспечения заинтересованности предприятий в увеличении производства новых видов товаров, расширении ассортимента и улучшении их качества. В этот фонд отчисляется вся прибыль от реализации этих товаров в первый год серийного производства, если уровень ее не превышает 15% полной себестоимости каждого вида изделий. 50% средств указанного фонда используется на расширение производства товаров культурно-бытового назначения и хозяйственного обихода, а оставшиеся 50% — на строительство жилых домов и улучшение культурно-бытового обслуживания работников предприятия.

В соответствии с постановлением Совета Министров СССР от 27 августа 1971 г. «О повышении взаимной экономической заинтересованности предприятий и организаций в передаче своих научно-технических достижений и в использовании заимствованного передового опыта» все большее число предприятий получает *средства за передачу своих научно-технических разработок*. Эти средства являются важной формой экономического стимулирования работников предприятий, передающих научно-технические разработки и способствующих внедрению их в промышленности. Источниками этих средств могут быть централизованные фонды премирования по новой технике министерств, фонды материального поощрения производственных объединений, трестов и комбинатов, в которые входят предприятия, внедряющие у себя научно-технические разработки, или средства самих предприятий, предназначенные для премирования за создание и внедрение новой техники. Часть этих средств направляется в фонд развития производства.

Кроме указанных фондов, некоторым предприятиям машиностроения для стимулирования досрочного выполнения планов производства отдельных видов продукции выделяются средства специального финансирования. Так, например, для премирования работников судостроительных и судоремонтных предприятий заказчиками выделяются средства за досрочную сдачу судов.

При проведении анализа все фонды и средства специального финансирования, предназначенные для экономического стимулирования<sup>1</sup>, могут классифицироваться по целевому назначению, источником формирования, методам образования и другим признакам.

Важное значение для проведения анализа фондов экономического стимулирования имеет классификация их по целевому назначению. Эта классификация показывает, во-первых, вправе ли предприятие полностью использовать для себя средства фондов или должна часть их передать (другим предприятиям, вышестоящей организации и т. д.). Во-вторых, она дает возможность судить, какие виды экономических интересов может удовлетворять предприятие за счет тех или иных фондов экономического стимулирования.

Классификация фондов по источникам формирования позволяет выявить, за счет каких источников образован тот или иной фонд, какие из этих источников являются собственными для предприятия (из прибыли, за счет издержек производства, за счет амортизационного фонда, выручки от реализации выывшего имущества) и какие привлечены от других предприятий и организаций, какие источники являются основными и какие второстепенными.

В группу фондов, образуемых за счет средств других предприятий и организаций, входят, например, средства, полученные за передачу своих научно-технических разработок; специальное финансирование на премирование за досрочную сдачу судов, за поставку продукции на экспорт, за экономию электричества и тепловой энергии, фонд премирования по итогам социалистического соревнования.

---

<sup>1</sup> В дальнейшем для краткости фонды и средства специального финансирования, предназначенные для экономического стимулирования, будут называться *фонды экономического стимулирования*.

Однако как первый, так и второй варианты классификации фондов экономического стимулирования имеют определенные недостатки, которые затрудняют проведение анализа. Например, основным недостатком первого варианта классификации следует считать то, что многие фонды, в том числе фонд премирования за создание и внедрение новой техники, фонд премирования за поставку продукции на экспорт, фонд ширпотреба, используются не по одному, а по нескольким направлениям, т. е. имеют многоцелевое назначение. То же самое можно сказать и о втором варианте классификации. Например, некоторые фонды образуются не из одного источника, а на базе двух или даже трех источников, это тоже нарушает систему подхода к анализу фондов экономического стимулирования по источникам их образования и затрудняет его проведение. Поэтому наиболее удобным для проведения анализа на практике, на наш взгляд, является третий вариант классификации фондов экономического стимулирования. Суть его состоит в том, что все фонды экономического стимулирования для анализа объединяются в три группы.

В *первую группу* включаются поощрительные фонды, образуемые на предприятиях в условиях работы их по новой системе планирования и экономического стимулирования: фонд материального поощрения; фонд социально-культурных мероприятий и жилищного строительства.

Ко *второй группе* относится фонд развития производства

В *третью группу* объединяются фонды и специальные источники финансирования, которые создаются на предприятиях для стимулирования развития конкретных видов производства или поощрения за достижение определенных показателей деятельности предприятия:

фонд ширпотреба;

специальное финансирование для премирования за поставку продукции на экспорт;

фонд премирования за создание и внедрение новой техники и технологии, комплексной механизации и автоматизации;

фонд премирования по итогам социалистического соревнования;

фонд премирования за сбор, хранение, сдачу и отгрузку лома и отходов черных и цветных металлов;

фонд премирования за экономию топлива, электрической и тепловой энергии;

фонд, образуемый за счет прибыли от реализации новых видов товаров культурно-бытового назначения и хозяйственного обихода;

специальное финансирование для премирования за досрочную сдачу судов;

средства, полученные за передачу своих научно-технических разработок, и т. д.

## **ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ**

### **II. В РАЗЛИЧНЫХ ОТРАСЛЯХ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

---

При анализе фондов экономического стимулирования прежде всего выявляются отраслевые особенности образования этих фондов на предприятии. В основе их обычно лежат технико-экономические условия производства в отрасли, ее место и значение в народном хозяйстве.

Особенности образования фондов экономического стимулирования в отдельных отраслях промышленности проявляются в уровне нормативов отчислений в те или иные фонды, в порядке их образования и т. д.

Наиболее четко особенности образования фондов экономического стимулирования проявляются в добывающих отраслях промышленности. Например, различные предприятия нефтедобывающей промышленности осуществляют добычу нефти в неодинаковых условиях. В новых, перспективных районах добычи нефти запасы ее, как правило, бывают большими, а значит, имеются возможности определенное время наращивать темпы объема добычи нефти. В старых районах добычи, где запасы нефти истощаются, добиться постоянного увеличения ее добычи бывает чрезвычайно трудно, а иногда и невозможно. В связи с этим нефтедобывающие предприятия, например, делятся на предприятия с растущим объемом производства и предприятия со снижающимся объемом. Снижение объема производства, в свою очередь, ведет к снижению объема реализации продукции, уровня рен-



табельности, производительности труда, т. е. большинства фондообразующих показателей.

Сохранение объема реализации (добычи нефти) на уровне предыдущего года путем проведения мероприятий, сдерживающих темпы падения добычи нефти у предприятий со снижающимся объемом добычи, является не менее важной задачей, чем обеспечение увеличения добычи нефти на предприятиях, имеющих растущие возможности добычи нефти. Поэтому и система фондообразования у предприятий, имеющих снижающийся объем добычи нефти, отличается от общепринятого в промышленности порядка. Если по промышленности в целом нормативы образования фонда материального поощрения устанавливаются за каждый процент роста объема реализации, то на предприятиях со снижающимся объемом добычи устанавливаются два норматива: норматив отчислений в фонд материального поощрения за сохранение объема реализации на уровне прошлого года и норматив уменьшения отчислений за каждый процент снижения объема реализации.

Величина нормативов образования фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства в добывающих отраслях промышленности ставится прежде всего в зависимость от того, находятся ли предприятия в обжитых районах или во вновь осваиваемых. Для предприятий, находящихся в обжитых районах, где имеется жилой фонд, сеть бытовых, культурно-просветительных учреждений, эти нормативы устанавливаются ниже, а во вновь осваиваемых районах — выше.

В сезонных отраслях промышленности при создании фондов экономического стимулирования учитывается неравномерность производства в течение года, которая оказывает влияние на формирование фондообразующих показателей.

В различных отраслях промышленности неодинаков и порядок образования фонда премирования за создание и внедрение новой техники и технологии, комплексной механизации и автоматизации производства. На предприятиях машиностроения и металлообработки он создается в размере 1% годового фонда заработной платы, в то время как в нефтехимической и газовой промышленности, черной и цветной металлургии, промышленности строительных материалов, лесной, целлюлозно-бумажной

и деревообрабатывающей отрасли промышленности — в размере 0,5%, на предприятиях других отраслей промышленности — в размере 0,3%.

То же самое можно сказать и об уровне нормативов отчисления из прибыли в фонд материального поощрения, социально-культурных мероприятий и жилищного строительства, а также в фонд развития производства. Отчисления средств в фонд развития производства из амортизационного фонда, предназначенного на капитальные вложения, также дифференцированы по отраслям промышленности.

Особенностью фондообразования некоторых отраслей промышленности является и то, что их предприятия имеют право образовывать различного рода специальные фонды, которые не создаются в других отраслях промышленности. Так, предприятия местной промышленности образуют фонд развития местной промышленности, предприятия швейной, обувной, трикотажной, текстильной, мебельной промышленности образуют фонд премирования за создание и освоение в массовом производстве новых видов изделий.

При экономическом анализе выявляются особенности фондообразования, характерные для предприятий отдельных подотраслей внутри данной отрасли промышленности. Возьмем, например, такую отрасль промышленности, как машиностроение. Эта отрасль производит разнообразную продукцию: станки, автомобили, турбины, суда, приборы и т. д. Группы предприятий, специализирующихся на выпуске этих видов продукции, представляют собой обособившиеся подотрасли производства, каждая из которых имеет свои технико-экономические особенности, которые оказывают влияние на фондообразование в этих подотраслях машиностроения.

Характерными особенностями, например, судостроения являются длительность производственного цикла, высокая трудоемкость, индивидуальность и мелкосерийность производства, накопление большого объема незавершенного производства к моменту сдачи судов, скачкообразность динамики показателей товарной продукции и т. д.

Длительность производственного цикла, в свою очередь, приводит к неравномерности реализации продукции и получения прибыли. В связи с этим такие показате-

ли, как объем реализации и прибыль, на предприятиях судостроения не могут объективно отражать реальные результаты их работы. Поэтому вместо объема реализации в судостроении принят такой специфический показатель для образования фонда материального поощрения, фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства и фонда развития производства, как оплаченный товарный выпуск.

Особенностью фондообразования в судостроении является, например, и то, что в пределах квартала фонды экономического стимулирования образуются не по фактически сложившемуся уровню общей рентабельности, а по ее плановой величине. Это объясняется тем, что рентабельность производства формируется в судостроении на протяжении года неравномерно. После сдачи судов рентабельность резко возрастает, поскольку увеличивается прибыль, полученная от реализации, и, кроме того, снижается величина незавершенного производства на заводе, составляющая до сдачи судна значительную часть стоимости производственных фондов. На последних же этапах постройки судна, наоборот, незавершенное производство резко возрастает, а исчисленные в этот период показатели рентабельности производства значительно снижаются.

При анализе фондов экономического стимулирования, кроме того, необходимо выявить особенности формирования их не только по сравнению с общими условиями отрасли и подотрасли, но и по сравнению с условиями формирования этих фондов на самом предприятии в предыдущие годы.

В целях повышения заинтересованности министерств, объединений и предприятий в разработке напряженных планов и усиления роли качественных показателей их работы Межведомственная комиссия при Госплане СССР утвердила порядок определения размеров фондов экономического стимулирования на 1976 год<sup>1</sup>.

Министерствам и ведомствам разрешено применить в 1976 г. в виде исключения по согласованию с Межведомственной комиссией при Госплане СССР для отдель-

---

<sup>1</sup> См. Поощрительные фонды на 1976 год. Протокол № 310-6 Межведомственной комиссии при Госплане СССР.— «Экономическая газета», 1975, № 23, с. 14.

ных групп предприятий и подотраслей вместо действующих показателей образования фондов материального поощрения другие фондообразующие показатели с учетом специфики и условий работы предприятий и подотраслей в 1976 г.

При определении плановых размеров фондов поощрения на 1976—1980 гг. по производственным объединениям (комбинатам), предприятиям и организациям министерства и ведомства оставляют (кроме резерва) в своем распоряжении сумму фондов, относящуюся к вновь вводимым в эксплуатацию предприятиям и организациям, и утверждают фонды поощрения указанным предприятиям и организациям по мере их ввода в эксплуатацию.

### **АНАЛИЗ ОБЩИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ**

### **III.**

---

Одним из первых этапов проведения экономического анализа образования и эффективности использования фондов экономического стимулирования на предприятии является анализ общих показателей образования и использования этих фондов.

В процессе анализа общих показателей фондообразования прежде всего необходимо ознакомиться с инструктивными, методическими материалами по этим вопросам, изучить действующую практику образования и использования фондов экономического стимулирования на предприятии. Далее следует установить номенклатуру (перечень) и абсолютную величину фондов, образуемых в анализируемом периоде. Источником анализа при этом должны быть данные техпромфинплана, периодической и годовой отчетности. Для анализа можно воспользоваться формой табл. 1.

Данные этой таблицы показывают общую картину образования фондов экономического стимулирования на

Таблица 1

**Анализ общих показателей образования фондов  
экономического стимулирования на предприятии**

(в тыс. руб.)

Фонды экономического стимулирования	Предыдущий год	Анализируемый год		
		по плану	фактически	отклонение от плана
1. Фонд материального поощрения (из прибыли) . . . . .	1136	1200	1230	+30
2. Фонд социально-культурных мероприятий и жилищного строительства . . . . .	454	480	492	+12
3. Фонд развития производства . . . . .	585	610	612	+ 2
4. Фонд премирования по итогам социалистического соревнования . . . . .	48	—	34	+34
5. Фонд ширпотреба . . . . .	36	35	38	+ 3
6. Фонд премирования за поставку продукции на экспорт . . . . .	68	70	—	—70
7. Фонд премирования за создание и внедрение новой техники и технологии, комплексной механизации и автоматизации . . . . .	141	130	126	—4
8. Фонд премирования за сбор, хранение, сдачу и отгрузку лома и отходов черных и цветных металлов . . . . .	21	22	22	—
9. Фонд премирования за экономию топлива, электричества и тепловой энергии . . . . .	26	—	—	—
10. Фонд, образуемый за счет прибыли от реализации новых видов товаров культурно-бытового назначения и хозяйственного обихода . . . . .	8	10	8	— 2
11. Средства, полученные за передачу своих научно-технических разработок . . . . .	—	—	—	—
12. Специальное финансирование за досрочную сдачу судов . . . . .	126	—	91	+91
<b>Итого . . . . .</b>	<b>2649</b>	<b>2557</b>	<b>2653</b>	<b>+96</b>

предприятия. На основании этих данных можно рассчитать общие ресурсы средств, которыми располагает предприятие для экономического стимулирования, определить место и роль каждого фонда в общей сумме средств, используемых на предприятии для указанных целей.

При анализе этой таблицы выявляются фонды, которые образовывались в предыдущие годы и не были образованы в анализируемом периоде, устанавливается, по каким причинам эти фонды не созданы в данном периоде. С этих же позиций изучается круг фондов экономического стимулирования, образование которых планировалось на предприятии, но фактически они не были созданы; делаются общие выводы о динамике роста отдельных фондов экономического стимулирования.

Далее выделяются специфические условия и особенности формирования фондов экономического стимулирования, характерные для данного предприятия, чтобы в дальнейшем учесть влияние этих особенностей на обоснованность установленных нормативов образования фондов, правильность привлечения средств в качестве источников образования фондов, правомерность использования фондов по отдельным направлениям.

#### **IV. АНАЛИЗ ОБРАЗОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПООЩРИТЕЛЬНЫХ ФОНДОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ**

---

При образовании поощрительных фондов в условиях новой системы планирования и экономического стимулирования на предприятиях учитывается ряд требований. Сущность этих требований сводится прежде всего к тому, чтобы обеспечить соблюдение определенных соотношений между величиной поощрительных фондов и величиной других экономических показателей деятельности предприятий.

Фонд материального поощрения министерств, объединений и предприятий по плану на 1976 г. в соответствии с решением Межведомственной комиссии при Госплане

СССР устанавливается как сумма фонда материального поощрения по плану на 1975 г. и прироста этого фонда на 1976 г. В свою очередь прирост фонда материального поощрения на 1976 г. определяется путем умножения доли прироста фонда материального поощрения на 1 руб. прироста товарной (валовой) продукции на прирост товарной (валовой) продукции по плану на 1976 г. При этом прирост объема товарной (валовой) продукции определяется как разность между объемами товарной (валовой) продукции по плану на 1976 и 1975 гг.

Планирующие органы выделяют министерствам и ведомствам на пятилетие средства на образование фондов материального поощрения, в пределах которых осуществляется материальное стимулирование работников из прибыли на подведомственных предприятиях и в организациях. Распределение этих средств министерствами и ведомствами по годам осуществляется в зависимости от суммы прироста реализации продукции (валовой продукции, прибыли и т. д.), причем в большем размере в годы, когда обеспечивается более высокий прирост реализации.

В тех случаях когда требуется обеспечить относительно равномерные темпы роста реализации продукции в течение пятилетки, распределение по годам суммы фондов поощрения должно быть скорректировано с учетом отклонения темпов роста реализации продукции от среднегодовых. При этом если снижаются темпы роста реализации, уменьшаются и фонды поощрения. Такое планирование фондов призвано заинтересовывать министерства и ведомства в обеспечении равномерных темпов роста продукции по годам пятилетки.

Соблюдение правильных соотношений между ростом реализации продукции и средствами, выделяемыми на материальное поощрение в целом по министерству, может быть обеспечено лишь в том случае, если это соотношение будет соблюдаться на всех подведомственных предприятиях. Отклонение величины фондов материального поощрения от их уровня, соответствующего росту реализации, может быть признано обоснованным лишь в тех случаях, когда предприятию из резерва министерства выделяются дополнительные средства в связи с временным снижением темпов роста реализации при внедрении новой техники, выпуске новой продукции и осуще-

Таблица 2

## Соотношение темпов роста объема реализации и роста поощрительных фондов в плане на пятилетку

Показатели	На пятилетку в целом	Годы пятилетки				
		первый	второй	третий	четвертый	пятый
Объем реализации по плану, тыс. руб. . . . . .	292 300	50 000	53 000	53 500	63 500	66 700
Темпы роста реализации в % к предыдущему году по плану . . . . .	—	8,0	7,0	9,5	8,5	5,0
Средства, выделенные в фонды поощрения на пятилетку по плану, тыс. руб. . . . . .	5 930	1 150	1 200	1 260	1 220	1 100
Распределение средств, выделенных в фонды, по годам в соответствии с темпами роста реализации . . . . .	5 930	1 248 (5930×8) 38	1 092 (5930×7) 38	1 488 (5930×9,5) 38	1 327 (5930×8,5) 38	780 (5930×5,0) 38



ствлением других мероприятий, связанных с ускорением научно-технического прогресса.

О том, как это требование соблюдается на том или ином предприятии (в случае, если они стимулируются за рост объема реализации), можно проследить по данным табл. 2.

Из таблицы видно, что в данном случае при планировании фонда материального поощрения предприятию указанное выше требование к фондообразованию не соблюдено, в плане на первый, третий и четвертый годы пятилетки фонды занижены, а на второй и пятый годы — резко завышены.

Следующим, не менее важным требованием, предъявляемым к образованию фонда материального поощрения в промышленности, является соблюдение экономически обоснованных пропорций между ростом этих фондов и ростом прибыли<sup>1</sup>. При этом темпы роста прибыли в целом по министерству, ведомству должны опережать темпы роста фондов поощрения. Естественно, из этого

Таблица 3

**Динамика соотношения темпов роста прибыли и поощрительных фондов за пятилетку**

(в %)

Показатели	Базисный год (последний год предшествующей пятилетки)	Годы текущей пятилетки				
		первый	второй	третий	четвертый	пятый
Темпы роста прибыли к базисному году:						
по плану . . . . .	100,0	103,3	118,5	128,5	141,2	150,3
фактически . . . . .	100,0	109,4	120,1	—	—	—
Темпы роста поощрительных фондов к базисному году:						
по плану . . . . .	100,0	106,8	112,4	118,1	120,4	123,8
фактически . . . . .	100,0	105,8	112,2	—	—	—

<sup>1</sup> Согласно постановлению Совета Министров СССР от 21 июня 1971 г. № 413 (п. 3).

правила могут быть исключения. Это относится, в частности, к предприятиям тяжелого, энергетического машиностроения, судостроения, имеющим длительный цикл производства, в связи с чем неравномерно реализующим свою продукцию, а значит, неравномерно получающим прибыль.

Для установления соотношения между ростом поощрительных фондов и ростом прибыли при анализе исчисляются темпы роста этих показателей в пятилетнем плане и фактически за каждый год текущей пятилетки (табл. 3).

В данном случае на предприятии как в плане на пятилетку, так и фактически за истекшие годы темпы роста прибыли значительно опережают темпы роста поощрительных фондов.

Как известно, интересы расширенного социалистического воспроизводства требуют, чтобы рост производительности труда опережал рост заработной платы. Фонд материального поощрения представляет собой составную часть общего фонда оплаты труда, а выплаты из него повышают среднюю заработную плату работников предприятия. Поэтому следующим требованием, предъявляемым к созданию фонда материального поощрения на каждом предприятии, является обеспечение опережающих темпов роста производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы. Этот вопрос должен анализироваться на всех стадиях планирования и фактического образования фонда материального поощрения. Изучение показателей роста производительности труда и роста заработной платы на одного работающего при анализе необходимо производить за каждый год и нарастающим итогом с начала пятилетки (табл. 4).

Из табл. 4 видно, что соотношение между темпами роста производительности труда и темпами роста средней заработной платы на данном предприятии в текущей пятилетке складывалось благоприятно.

На последующих этапах анализируется степень обоснованности плановой величины этого фонда. Для этого по действующей методике необходимо определить плановую величину фонда материального поощрения, исходя из уточненных плановых показателей, на базе которых он рассчитывается (нормативов отчислений, фонда заработной платы, темпов роста реализации продукции,

**Динамика соотношения роста производительности труда и роста заработной платы одного работающего с учетом выплат из фонда материального поощрения**

Показатели	Базисный год (последний год пред- шествующей пятилетки)	Годы текущей пятилетки				
		первый	второй	третий	четвертый	пятый
<b>По плану</b>						
1. Выработка на одного работающего: в абсолютной сумме, руб. . . . .	8687	9354	10 241	10 875	11 425	12 386
в % к базисному году . . . . .	100,0	107,7	117,9	125,2	131,5	142,6
2. Средняя зарплата одного работающего с учетом выплат из фонда материального поощрения: в абсолютной сумме, руб. . . . .	1356	1382	1 410	1 518	1 595	1 670
в % к базисному году . . . . .	100,0	102,0	104,0	112,0	117,6	123,2
<b>Фактически</b>						
1. Выработка на одного работающего: в абсолютной сумме, руб. . . . .	8745	9427	10 340	—	—	—
в % к базисному году . . . . .	100,0	107,8	118,3	—	—	—
2. Средняя зарплата одного работающего с учетом выплат из фонда материального поощрения: в абсолютной сумме, руб. . . . .	1268	1288	1 316	—	—	—
в % к базисному году . . . . .	100,0	101,6	103,8	—	—	—

уровня рентабельности, темпов роста производительности труда и т. д.), и сопоставить его с величиной фонда материального поощрения, установленной в плане.

Особое внимание при этом обращается на правильность:

установления суммы фонда материального поощрения в годовом плане, рассчитанном в зависимости от превышения годового уточненного плана по сравнению с показателями, утвержденными в пятилетнем плане;

определения фонда материального поощрения в связи с изменениями, внесенными в установленном порядке в течение года в планы реализации продукции и уровня рентабельности производства;

определения величины средств, необходимых для пополнения фонда материального поощрения из резерва министерства в связи с тем, что предприятие имеет большой удельный вес работ по внедрению новой техники, выпуску новой продукции и т. д.

Далее в процессе анализа фактически начисленного фонда материального поощрения определяется структура фонда материального поощрения по источникам его образования, устанавливается отклонение между фактически начисленным фондом и плановой его величиной — рассчитывается процент выполнения плана по каждому источнику образования фонда (табл. 5).

Данные таблицы показывают, что по такому источнику образования фонда материального поощрения, как прибыль, план перевыполнен на 2,5% (102,5—100), а по фонду заработной платы, используемой на премирование рабочих, невыполнен на 5,5% (100—94,5). Поэтому в процессе дальнейшего анализа необходимо выяснить причины невыполнения плана по этому источнику образования фонда материального поощрения, правомерность образования фактически начисленного фонда.

Для анализа влияния отклонения фактической величины фонда материального поощрения, образованного по отдельным фондообразующим показателям из прибыли, от плановой можно воспользоваться данными, приведенными в табл. 6.

Из данных таблицы видно, что формирование фонда материального поощрения на предприятии имело место в условиях принятия дополнительных встречных обязательств, их выполнения и перевыполнения.

Анализ выполнения плана по отдельным источникам образования фонда материального поощрения

Показатели	По плану		Фактически		Абсолютное отклонение от плана, тыс. руб.	Процент выполнения плана
	в тыс. руб.	удельный вес к итогу, %	в тыс. руб.	удельный вес к итогу, %		
Из прибыли по основным фондообразующим показателям . . . . .	1200	79,3	1230	80,9	+30	102,5
Из прибыли, полученной за счет надбавки к цене за улучшение качества продукции . . . . .	20	1,4	20	1,3	—	—
Из прибыли за дополнительный выпуск товаров народного потребления, а также полуфабрикатов и узлов по изготовлению их сверх заданий, утвержденных предприятию на соответствующий год пятилетки . . . . .	—	—	—	—	—	—
Из резерва министерства . . . . .	—	—	—	—	—	—
Из фонда заработной платы (премии рабочим) . . . . .	286	18,9	270	17,8	-16	94,5
Поступление средств из фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства . . . . .	—	—	—	—	—	—
Фонд материального поощрения — всего . . . . .	1506	100,0	1520	100,0	+14	101,0

<sup>1</sup> Эти отчисления производятся в пределах прибыли от реализации товаров народного потребления, выданных сверх заданий по пятилетнему плану на данный год. Они не должны превышать 25% основной зарплаты, предусмотренной в плановых калькуляциях на соответствующую продукцию.

Т а б л и ц а 6  
Анализ фонда материального поощрения, исчисленного по отдельным фондообразующим показателям

Показатели	По плану на год (из пятилетнего плана)	Доотчисления (+) или снижение отчислений (-) по нормативам в связи с отклонением фактических показателей работы предприятия от установленных годовым директивным заданием				Фактически начислено за год
		в том числе за показателем				
		все го	которые учте- ны во встречных планах (+)	по которым имеется пере- выполнение плана (+)	по которым имеется недо- выполнение плана (-)	
1. Фонд материального поощрения, образованный из прибыли по установленным нормативам, тыс. руб . . . . .	1200	+30	+18	+12	-	1230
В том числе:						
а) за увеличение объема реализации продукции (прибыли) . . . . .	-	+6	+5	+1	-	392
б) за уровень рентабельности . . . . .	-	+5	+5	-	-	670
в) за рост производительности труда . . . . .	-	+19	+8	+11	-	168
г) за повышение удельного веса продукции высшей категории качества . . . . .	-	-	-	-	-	-
2. Размер снижения фонда материального поощ- рения, образованного из прибыли, в связи с невыполнением плана по основной номен- клатуре тыс. руб. . . . .	-	-	-	-	-	-
Итого (строка 1 — строка 2) . . . . .	1200	+30	+12	+12	-	1230

П р и м е ч а н и е. Расчет доотчислений или снижения отчислений по нормативам в связи с отклонением фактических показателей работы предприятия следует осуществлять в соответствии с методикой, рекомендованной для этих целей письмом Министерства финан- сов СССР и ЦСУ СССР от 2 августа 1974 г. № 183/13—03.

Углубляя анализ, можно рассчитать, сколько было бы образовано фонда материального поощрения дополнительно, если бы имеющееся перевыполнение фондообразующих показателей было запланировано во встречном плане.

Повышение роли качества выпускаемой продукции в системе фондообразования обуславливает необходимость первостепенного проведения анализа изменения удельного веса продукции высшей категории качества в общем объеме реализованной продукции. При анализе этого фактора следует сопоставить плановые и фактические показатели удельного веса продукции высшей категории качества, выявить величину отклонения, а затем величину этого отклонения умножить на соответствующий норматив.

Одним из условий образования фонда материального поощрения из прибыли является выполнение плана по важнейшим видам продукции. В связи с этим при анализе необходимо выявить влияние этого фактора на образование фактически начисленного фонда материального поощрения на предприятии. Для этого за каждый квартал, в котором не выполнен план по основной номенклатуре продукции, рассчитывается размер фонда, который мог бы быть начислен при условии выполнения плана по этим показателям. После этого определяется величина средств, которые были восстановлены в фонд материального поощрения в связи с полным выполнением в течение последующих кварталов допущенного в предыдущие периоды невыполнения плана производства важнейших видов продукции. Затем находится разница между этими показателями, которая и будет показывать величину средств, не начисленных в фонд материального поощрения в связи с невыполнением плана производства важнейших видов продукции.

Влияние отдельных факторов на величину фонда материального поощрения необходимо определять и по другим элементам, составляющим этот фонд. Так, размер фонда материального поощрения, образуемого из прибыли, полученной за счет надбавки к цене за улучшение качества выпускаемой продукции, зависит от двух факторов: количества выпущенной продукции улучшенного качества и уровня надбавки к цене на продукцию улучшенного качества.

Влияние изменения объема выпущенной продукции улучшенного качества против установленного в плане можно исчислить по формуле

$$\frac{(K_{\text{ф}} - K_{\text{пл}}) \cdot \text{Ц}_{\text{пл}} \text{П}_{\text{ук}}}{100},$$

где  $K_{\text{пл}}$ ,  $K_{\text{ф}}$  — количество продукции улучшенного качества, за которую установлена надбавка к цене, по плану и фактически;

$\text{Ц}_{\text{пл}}$ ,  $\text{Ц}_{\text{ф}}$  — надбавка к цене за продукцию улучшенного качества, по плану и фактически;

$\text{П}_{\text{ук}}$  — процент прибыли, получаемой за продукцию улучшенного качества.

Влияние изменения надбавки к цене за продукцию улучшенного качества фактически против уровня, установленного в плане можно определить так:

$$\frac{(\text{Ц}_{\text{ф}} - \text{Ц}_{\text{пл}}) \cdot K_{\text{ф}} \text{П}_{\text{ук}}}{100}.$$

В группу поощрительных фондов, образуемых на предприятиях в новых условиях планирования и экономического стимулирования, включается также фонд социально-культурных мероприятий и жилищного строительства.

При анализе образования фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства определяется отклонение фактически начисленной величины его от установленной по плану. На это отклонение могут оказывать влияние следующие факторы:

отклонение от плана величины фонда материального поощрения, начисленного за год;

поступление средств из фонда материального поощрения в случаях, когда у предприятия темпы роста заработной платы опережают темпы роста производительности труда.

Степень влияния каждого фактора на отклонение фактически образованного фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства от установленного по плану можно определить, используя аналитическую таблицу (табл. 7).



Таблица 7

**Анализ фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства по источникам его образования**

(в тыс. руб.)

Показатели	По плану	Фактически	Отклонение от плана
1. Начислено по установленным нормативам от фонда материального поощрения . . . . .	480	498	+18
2. Поступило средств из фонда материального поощрения в связи с тем, что темпы роста зарплаты у предприятия опережают темпы роста производительности труда	—	—	—
3. Фонд социально-культурных мероприятий — всего (строка 1 + строка 2) . . . . .	480	498	+18

Из таблицы видно, что формирование фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства на предприятии имело место в условиях выполнения плана по фонду материального поощрения, а также при соблюдении необходимого соотношения между темпами роста заработной платы и темпами роста производительности труда.

Основное назначение поощрительных фондов состоит, как известно, в том, чтобы увязать интересы общества и отдельных работников и тем самым обеспечить максимальную эффективность общественного производства.

Критерием правильного использования этих фондов является зависимость между количеством труда и размером поощрения. В докладе «О Государственном пятилетнем плане развития народного хозяйства СССР на 1971—1975 годы и о Государственном плане развития народного хозяйства СССР на 1972 год» Председатель Совета Министров СССР А. Н. Косыгин отмечал: «Надо решительно пресекать тенденции к уравнительному распределению поощрительных фондов. Главное назначение этих фондов — стимулирование роста производительности труда, внедрение новой техники, по-

вышение качества продукции, и они должны быть целеустремленно использованы по своим направлениям»<sup>1</sup>.

Изучение эффективности использования поощрительных фондов следует начинать с фонда материального поощрения как основного и наиболее важного по своему значению. При этом анализ должен включать в себя следующие вопросы:

движение средств фонда материального поощрения;  
распределение фонда материального поощрения по направлениям использования;

Таблица 8

**Анализ фонда материального поощрения по отдельным направлениям его использования**

(в тыс. руб.)

Наименование показателей	Остаток на начало года	Начислено за год	Поступило в порядке перераспределения	Израсходовано за год	Передано в течение года	Остаток на конец года
1. Фонд материального поощрения по плану — всего . . .	38	1506	—	1421	—	123
В том числе:						
образованный за счет фонда зарплаты . . . . .	—	286	—	286	—	—
образованный за счет других источников . . . . .	38	1220	—	1135	—	123
2. Фонд материального поощрения фактически — всего . .	38	1520	—	1416	—	142
В том числе:						
образованный за счет фонда зарплаты . . . . .	—	270	—	270	—	—
образованный за счет других источников . . . . .	38	1250	—	1146	—	142
3. Отклонение фактической величины фонда материального поощрения от плана, всего: перерасход (+), экономия (—)	—	+14	—	—5	—	+19
В том числе:						
образованного за счет средств фонда зарплаты . . . . .	—	—16	—	—16	—	—
образованного за счет других источников . . . . .	—	+30	—	+11	—	+19

<sup>1</sup> Косыгин А. Н. Избранные речи и статьи. М., Политиздат, 1974, с. 614.

распределение средств фонда материального поощрения по отдельным категориям работников предприятия;

степень эффективности использования средств фонда материального поощрения.

Движение средств фонда материального поощрения происходит как под влиянием размера начисления, так и под влиянием величины расходования его. В процессе анализа определяется общее отклонение фактического остатка фонда материального поощрения на конец года от установленного по плану, а также влияние каждого из указанных выше факторов на величину этого отклонения (табл. 8).

Настоящая таблица показывает, что в целом движение средств фонда материального поощрения в истекшем году осуществлялось в соответствии с планом. Однако следует отметить, что остаток неиспользованной части фонда на конец года по плану и особенно фактически на многих предприятиях является чрезмерно большим (10—20% фонда, начисленного за год), это один из недостатков в использовании данного фонда.

Часть фонда материального поощрения, переходящая на следующий год, должна по своей величине соответствовать сумме вознаграждений по результатам работы предприятия за год.

Большая часть средств поощрительных фондов направляется на текущее премирование работников предприятия по установленным премиальным системам. Именно через текущее премирование обеспечивается более тесная увязка оплаты труда каждого работника с достигнутыми им результатами. Текущее премирование при анализе должно рассматриваться как основа усиления материальной заинтересованности работников предприятия в повышении эффективности производства. В связи с этим для его осуществления, как показывает практика и проведенные в ряде отраслей машиностроения исследования, должно направляться не менее 40—50% средств фонда материального поощрения.

Второй по величине должна быть статья расходования фонда на выплату вознаграждений по результатам работы предприятия за год.

Часть средств фонда материального поощрения, расходуемая на одновременное поощрение отдельных работников за выполнение особо важных производственных заданий, должна быть относительно небольшой (как показывает опыт, не более 10—12%). Выплаты этих премий обычно не увязываются с какими-либо экономическими показателями, зависящими от результатов деятельности работника, и превращаются нередко в связи с этим в механическую надбавку к зарплате.

Удельный вес средств, предназначенных на одновременное поощрение работников предприятия за выполнение особо важных производственных заданий, в фонде материального поощрения у различных предприятий, естественно, одинаковым быть не может и зависит от специфики отрасли, к которой относится данное предприятие, от степени освоенности производственной мощности предприятия и ряда других условий.

Однако во всех случаях при анализе использования средств, предназначенных для одновременного поощрения отличившихся рабочих, инженерно-технических работников, служащих и других работников, следует иметь в виду, что к особо важным производственным заданиям должны относиться работы, связанные с дальнейшим совершенствованием производства, внедрением новой техники, улучшением качества продукции, освоением выпуска новых видов продукции, по которым, как правило, заранее установлены объемы работ, сроки их выполнения и размеры материального поощрения.

Особенно важным при анализе использования фонда материального поощрения на предприятии является изучение того, насколько обоснованно распределялся он в плане и фактически между отдельными подразделениями предприятия. Как показывает практика, в цехах и на участках более тесно, чем на предприятии в целом, проявляется связь между материальным поощрением и трудовым вкладом коллектива. Именно в подразделениях быстрее выявляются допущенные ошибки в распределении фонда поощрения.

В производственных подразделениях прежде всего выясняется, как соблюдаются общие принципы создания материальной заинтересованности коллективов в разработке высоких напряженных плановых заданий,

в их выполнении и перевыполнении. Иначе говоря, в процессе анализа необходимо установить, связана ли система поощрения внутризаводских подразделений с объемом плановых заданий; установлены ли твердые, на ряд лет известные цеху стабильные нормативы или размеры средств, предназначенных для поощрения.

При анализе распределения средств фонда материального поощрения между отдельными производственными подразделениями необходимо установить, какие экономические показатели были приняты за основу, насколько они соответствуют вкладу данного подразделения в общие результаты работы предприятия. Такими показателями в большинстве случаев являются фонды заработной платы, темпы роста объема валовой или товарной продукции по сравнению с уровнем прошлого года и т. д. Эти показатели позволяют дифференцировать выплаты средств из фонда материального поощрения в зависимости от количества работающих в цехе или на участке, а также в зависимости от напряженности принятых планов (чем выше темпы роста валовой или товарной продукции в цехе, тем при прочих равных условиях более напряженным будет этот план). Тем не менее при этом остается неучтенным исходный уровень напряженности плана в цехе или на участке.

Поэтому при распределении поощрительных фондов в зависимости от степени улучшения показателей работы по сравнению с исходным уровнем их в более благоприятных условиях оказываются цехи и участки, которые в предыдущем периоде недостаточно полно использовали свои резервы. Выигрывают и те производственные подразделения, которые добились высоких показателей за счет дополнительных капитальных вложений и других факторов, не зависящих от деятельности данного коллектива.

Для оценки степени использования производственных ресурсов в цехах и на участках необходимо рассчитать выпуск продукции на один рубль производственных фондов, на один рубль зарплаты, на один рубль материальных ресурсов и сопоставить их с уровнем этих же показателей по другим подразделениям.

В настоящее время в промышленности накоплен значительный опыт использования материального поощрения за принятие и выполнение индивидуальных

планов цехами, участками, отдельными рабочими. Так, на заводе «Ростсельмаш» рабочим, которые по своей инициативе пересматривают нормы выработки и снижают трудоемкость изготовления узлов и деталей, выплачивается определенное вознаграждение. На Ярославском электромашиностроительном заводе применяется система оплаты труда за продукцию, произведенную сверх установленных норм выработки в зависимости от их напряженности. Московский завод «Динамо» имени С. М. Кирова использует «Положение о премировании рабочих со сдельной оплатой труда, занятых в основном и инструментальном производстве», предусматривающее усиление материальной заинтересованности работников в повышении производительности труда. По этому Положению выплачиваются месячные и квартальные премии. Месячная премия за выполнение и перевыполнение плана начисляется рабочему за каждый процент прироста выработки против личной базовой выработки: станочникам — 2,0%, рабочим-сдельщикам других профессий — 1,5%, максимальный размер премий установлен станочникам 15%, рабочим других профессий — 10%. Если рабочий выполняет установленный план, он получает премию 15 руб. За перевыполнение плана начисляется дополнительное поощрение.

Установлен также ряд обязательных дополнительных условий премирования. При невыполнении одних из них премия не выплачивается, а при невыполнении других начисляется в уменьшенном размере<sup>1</sup>.

В тех случаях, когда фонд материального поощрения не распределяется между внутризаводскими подразделениями, а премирование цеховых работников осуществляется из централизованного фонда завода, при анализе необходимо определить и сопоставить плановый и фактически сложившийся уровни премий ИТР и служащих, занятых в аппарате управления, в основных и вспомогательных цехах.

Оценивая плановый уровень премий в заработной плате ИТР и служащих аппарата управления, основных и вспомогательных цехов, необходимо исходить из

---

<sup>1</sup> См. Веселков В. С. Стимулирование напряженных плановых заданий в промышленности. М., «Знание», 1973, с. 32.

Удельный вес премий из ФМП в заработной плате ИТР и служащих заводоуправления, основных и вспомогательных цехов (в %)

Заводоуправление	Процент премии		Цехи основного производства	Процент премии		Цехи вспомогательного производства	Процент премии	
	по плану	фактически		по плану	фактически		по плану	фактически
Планово-экономический отдел	18	21	Цех обработки металла	15	13	Энергетический цех	15	15
Производственный отдел	16	23	Цех сборки секций	18	16	Инструментальный цех	18	17
Отдел труда и заработной платы	19	26	Стальной цех	20	14	Ремонтно-строительный цех	15	16
Отдел главного технолога и т. д.	16	20	Достроечный цех и т. д.	16	15	Транспортный цех и т. д.	16	18
По заводоуправлению в среднем	18	23	По всем цехам основного производства в среднем	18	14	По всем цехам вспомогательного производства в среднем	16	17

того, что цехи основного производства находятся в большей зависимости от внешних условий, а именно: материально-технического снабжения, поставок комплектующих изделий и т. д. Недостатки в работе основных цехов более ощутимы для общих результатов деятельности предприятия, вследствие чего работники этих цехов депремируются чаще, чем ИТР аппарата управления или вспомогательных цехов, поэтому уровень премий к заработной плате при прочих равных условиях у ИТР и служащих основных цехов в плане должен быть выше, чем у ИТР и служащих других подразделений данного предприятия (табл. 9).

Из приведенной таблицы видно, что на данном предприятии существенной дифференциации в плановом уровне премий ИТР заводоуправления, основных и вспомогательных цехов нет. Что касается фактически сложившегося уровня этих премий, то он в цехах основного производства оказался самым низким, и это вряд ли можно объяснить лишь упущениями в работе основных производственных цехов.

Данное положение, видимо, следует расценивать и как признак наличия недостатков в распределении фонда материального поощрения между ИТР и служащими заводоуправления, цехов основного и вспомогательного производства.

Таблица 10

**Удельный вес премиальных выплат из фонда материального поощрения в средней заработной плате отдельных категорий работающих**  
(в %)

Категории работников	Премии из фонда материального поощрения в процентах к заработной плате		
	предыдущий год	анализируемый год	
		по плану	фактически
Рабочие <sup>1</sup> . . . . .	17,2	20,5	18,1
ИТР . . . . .	32,1	28,6	33,8
Служащие . . . . .	26,6	25,2	27,1

<sup>1</sup> Учтены премии, выплаченные из фонда заработной платы.



Эффективность использования фонда материального поощрения во многом зависит от того, как распределены премиальные средства этого фонда между различными категориями работников предприятия, насколько ощутимую величину в средней зарплате ИТР, рабочих и служащих занимают выплаты из фонда материального поощрения.

В связи с этим при анализе необходимо определить процент премий, полученных из фонда материального поощрения, в средней заработной плате отдельных категорий работников, т. е. установить, одинаково ли для всех категорий работников на предприятии обеспечена материальная заинтересованность в повышении эффективности производства (табл. 10).

Размер премий ИТР в процентах к их заработной плате можно рассчитать по формуле

$$y_{\text{итр}}^{\text{п}} = \frac{I_{\text{итр}}^1 + I_{\text{итр}}^2 + I_{\text{итр}}^3}{\Phi_{\text{итр}}^3},$$

где  $y_{\text{итр}}^{\text{п}}$  — удельный вес премий ИТР в процентах к фонду их заработной платы;

$I_{\text{итр}}^1$  — средства фонда материального поощрения, выплаченные ИТР на текущее премирование по установленным премиальным системам;

$I_{\text{итр}}^2$  — средства фонда материального поощрения, выплаченные ИТР за выполнение особо важных заданий;

$I_{\text{итр}}^3$  — средства фонда материального поощрения, выплаченные ИТР по итогам внутризаводского социалистического соревнования;

$\Phi_{\text{итр}}^3$  — фактический фонд заработной платы ИТР.

Аналогично рассчитывается этот показатель и по категории служащих. Процент премий из фонда материального поощрения к заработной плате рабочих определяется следующим образом:

$$y_{\text{раб}}^{\text{п}} = \frac{I_{\text{раб}}^0 + I_{\text{раб}}^1 + I_{\text{раб}}^2 + I_{\text{раб}}^3}{\Phi_{\text{раб}}^3},$$

где  $У_{\text{раб}}^n$  — удельный вес премий рабочих в процентах к фонду их заработной платы;

$И_{\text{раб}}^0$  — средства, выплаченные в виде премий из фонда заработной платы;

$И_{\text{раб}}^1, И_{\text{раб}}^2, И_{\text{раб}}^3$  — все другие виды премий, выплаченные рабочим;

$\Phi_{\text{раб}}^3$  — фактический фонд заработной платы рабочих.

Изучая вопросы использования средств фонда материального поощрения на текущее премирование, следует учитывать, что воздействие материального поощрения на результаты производства может быть более эффективным, если начисленные премии выданы в максимально короткий срок после окончания периода, за который они причитаются. Для большинства категорий работающих на предприятиях есть все условия для подведения итогов выполнения плана по показателям премирования и начисления премии в течение 5—7 дней после окончания отчетного периода. Поэтому при анализе использования средств на текущее премирование необходимо определить, насколько оптимальными являются установленные сроки выплаты премий, соблюдаются ли эти сроки на предприятии и т. д.

Средства фонда материального поощрения, выделенные на оказание материальной помощи, распределяются как в смете, так и фактически между рабочими и другими категориями работников пропорционально фонду заработной платы или пропорционально численности работников.

Около  $\frac{1}{3}$  фонда материального поощрения на предприятиях расходуется на выплату так называемой тринадцатой зарплаты, назначение которой, как известно, состоит в том, чтобы заинтересовать каждого работника в улучшении результатов работы предприятия в целом. Насколько в действительности выплаты вознаграждений по итогам работы за год заинтересовывают отдельных работников в улучшении результатов их деятельности, должен показать анализ эффективности использования этих средств. Для этого при анализе следует изучить действующее на предприятии положение

ние о выплате вознаграждений по итогам работы предприятия за год, установить, за какие показатели выплачиваются вознаграждения по результатам деятельности работника за год, какова связь этих показателей с результатами работы данного работника, насколько велика стимулирующая роль этих показателей и т. д. Для рабочих такими показателями могут быть, например, систематическое выполнение и перевыполнение плановых заданий и норм выработки, улучшение качества выпускаемой продукции, снижение потерь от брака, достижение высокого уровня производительности труда и многие другие.

К сожалению, на многих предприятиях положения о выплате вознаграждений по результатам работы за год, кроме дифференциации выплат премий в зависимости от стажа работы и различного рода оговорок, за что премии не выплачиваются или снижаются, каких-либо показателей, за выполнение которых начисляется эта премия, не содержат, и это во многом снижает возможности повышения эффективности использования средств.

Как показывает опыт, важное значение в практике хозяйственного руководства имеет увязка материального поощрения с системой моральных стимулов. Поэтому при анализе использования фонда материального поощрения на предприятии необходимо рассмотреть и этот вопрос. В частности, следует прежде всего изучить, как обеспечивается материальная заинтересованность коллективов победителей во внутривзаводском социалистическом соревновании, поставлены ли в зависимость размеры выплаты текущих премий или вознаграждений по результатам работы за год от количества полученных работником за данный период благодарностей, Почетных грамот, званий «Лучший по профессии», «Отличник социалистического соревнования», «Заслуженный мастер завода», «Мастер — золотые руки» и т. д.

При анализе использования фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства следует исходить из того, что средства этого фонда прежде всего должны расходоваться на удовлетворение первоочередных социальных потребностей коллектива предприятия. В частности, не менее 60% фонда должно расходоваться

на строительство жилых домов, детских садов, яслей и других культурно-бытовых учреждений. Степень соблюдения этого важнейшего требования, предъявляемого к организации эффективной системы использования фонда

Таблица 11

**Анализ фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства по направлениям его использования**

(в тыс. руб.)

Использование фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства	По плану		Фактически		Отклонение от плана, тыс. руб.
	абсолютная величина фонда, тыс. руб.	структура фонда, %	абсолютная величина фонда, тыс. руб.	структура фонда, %	
На строительство, расширение и капитальный ремонт жилых домов, детских дошкольных учреждений, профилакториев, столовых, буфетов, осуществляемые собственными силами или в порядке долевого участия . . .	298,9	61,0	316,5	65,8	+17,6
На строительство и капитальный ремонт клубов, пионерских лагерей, домов отдыха, санаториев, туристских и загородных баз отдыха, спортивных сооружений и других объектов культурно-бытового и медицинского назначения . . . . .	53,9	11,0	61,6	12,8	+7,7
На приобретение медикаментов для врачебно-санитарных учреждений, путевок в дома отдыха, пансионаты, санатории, туристские базы . . . . .	108,7	22,4	76,0	15,8	-32,7
Для усиления питания детей, находящихся в детских садах, яслях, пионерских лагерях, на удешевление стоимости питания в заводских столовых и буфетах	21,1	4,1	19,2	4,0	-1,9
На возмещение сверхплановых расходов по содержанию культурно-просветительных учреждений и пионерских лагерей . .	7,4	1,5	7,7	1,6	+0,3
<b>Итого . . . . .</b>	<b>490,0</b>	<b>100,0</b>	<b>481,0</b>	<b>100,0</b>	<b>-9,0</b>

социально-культурных мероприятий и жилищного строительства, и должен выявить анализ фонда по направлениям его использования (табл. 11).

Данные анализа, приведенные в табл. 11, показывают, что средства фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства в основном использовались на предприятии по их целевому назначению. Перерасход средств по такому важному направлению использования фонда, как финансирование строительства, ремонта и расширения жилых домов, не может считаться недостатком в использовании этого фонда.

## **V. АНАЛИЗ ОБРАЗОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА РАЗВИТИЯ ПРОИЗВОДСТВА**

---

Фонд развития производства занимает особое место среди фондов экономического стимулирования на предприятии. В отличие от поощрительных фондов, которые предназначены для удовлетворения материальных и культурных потребностей рабочих, ИТР и служащих, средства фонда развития производства предназначаются для обновления, расширения и модернизации основных фондов предприятия. Фонд развития производства в настоящее время является одним из основных источников нецентрализованных капитальных вложений и погашения ссуд банка, получаемых на внедрение новой техники и другие мероприятия по техническому совершенствованию производства, а также на расширение и организацию производства товаров народного потребления.

«В техническом перевооружении предприятий, в модернизации оборудования, улучшении условий труда большую роль играют средства фонда развития производства, — отмечал А. Н. Косыгин в докладе на XXIV съезде КПСС. — ... Министерства и ведомства должны оказывать помощь предприятиям в выполнении планов строительства за счет фонда развития про-

изводства, следить за тем, чтобы эти средства направлялись по целевому назначению»<sup>1</sup>.

Величина средств, направляемых промышленными предприятиями в фонд развития производства и расходовемых из этого фонда, из года в год увеличивается.

По действующему положению фонд развития производства образуется из нескольких источников. Поэтому при анализе этого фонда на предприятии прежде всего необходимо изучить структуру источников его образования, определить, как выполнен план по созданию фонда в целом и по отдельным источникам, выявить факторы, повлиявшие на отклонение фактической величины фонда от установленной по плану (табл. 12).

Таблица 12

**Анализ выполнения плана по образованию фонда развития производства в разрезе отдельных источников его формирования**

Источники образования фонда развития производства	По плану		Фактически		Отклонение от плана	
	сумма, тыс. руб.	удельный вес, %	сумма, тыс. руб.	удельный вес, %	в абсолютной сумме, тыс. руб.	удельный вес, %
Прибыль . . . . .	351,0	57,6	353,0	57,7	+2,0	+0,6
Амортизационные отчисления . . . . .	235,0	38,5	208,0	34,0	-27,0	-11,5
Выручка от реализации вывешшего и излишнего имущества, числящегося в составе основных фондов . . . . .	24,0	3,9	51,0	8,3	+27,0	+112,5
Прочие (средства, получаемые от других предприятий, заимствующих научно-технические разработки) . . . . .	—	—	—	—	—	—
Фонд развития производства — всего . . . . .	610,0	100,0	612,0	100,0	+2,0	+0,3

Как видим, в целом фонд развития производства на предприятии начислен больше, чем предусматривалось

<sup>1</sup> Косыгин А. Н. Избранные речи и статьи, с. 529.

по плану, однако по такому источнику его образования, как прибыль, план невыполнен. Что касается выручки от реализации имущества, числящегося в составе основных фондов, то ее было получено в два с лишним раза больше, чем планировалось.

Основными факторами, влияющими на отклонение фактически начисленного на предприятии фонда развития производства от плановой его величины, могут быть: перевыполнение или невыполнение плана по тем фондообразующим показателям, на базе которых он формируется (в частности, балансовая прибыль, амортизационный фонд, предназначенный на полное восстановление); выручка от реализации вывешенного и ненужного имущества, числящегося в составе основных фондов. В свою очередь, на каждый из этих факторов влияет множество причин. Причинами отклонения фактической балансовой прибыли от плана может быть изменение объема реализации продукции, повышение себестоимости реализованной продукции, изменение оптовых цен на реализованную продукцию, структурные сдвиги в реализации продукции. Кроме того, балансовая прибыль по отчету может отклоняться от плана за счет финансовых результатов от прочей реализации и внебалансовых результатов (табл. 13).

Таблица 13

**Анализ фонда развития производства, образованного из прибыли**

Показатели	По плану, тыс. руб.	Фактически, тыс. руб.	Отклонение	
			в абсолютной сумме	в %
1. Прибыль . . . . .	4317	4342	+25	0,6
2. Фонд развития производства, который может быть начислен из прибыли по нормативам . . .	351	353	+2	0,6
3. Уменьшение дополнительных отчислений в фонд развития производства при недостаточности сверхплановой прибыли	—	—	—	—
4. Фонд развития производства, начисленный на предприятии из прибыли (строка 2 — строка 3)	351	353	+2	0,6

Из приведенной таблицы видно, что величина фонда развития производства, начисленного из прибыли, отклоняется от плана на 2 тыс. руб. Это отклонение имело место в связи с получением предприятием сверхплановой прибыли в сумме 25 тыс. руб. Повышение удельного веса прибыли в фонде развития производства при анализе должно расцениваться положительно, поскольку оно является следствием роста прибыли на предприятии, что в большинстве случаев представляет собой результат трудовых усилий коллектива. Второй фактор, т. е. уменьшение дополнительных отчислений в фонд развития производства при недостаточности сверхплановой прибыли, в данном случае не оказал влияния на образование фонда, поскольку сверхплановой прибыли было достаточно для дополнительных отчислений в фонд развития производства.

Фактически начисленная величина амортизационного фонда на полное восстановление на предприятии может отклоняться от величины, предусмотренной в плане, в связи со сверхплановым вводом или ликвидацией основных производственных фондов, задержкой или досрочным вводом в эксплуатацию зданий и сооружений, машин и оборудования, изменением структуры основных производственных фондов. Так, например, увеличение доли активных элементов основных фондов обычно приводит к увеличению амортизации, начисляемой на полное восстановление.

Таблица 14

Движение средств фонда развития производства

(в тыс. руб.)

Наименование показателей	Остаток на начало года	Начислено за год	Поступило в порядке перераспределения	Израсходовано за год	Передано в течение года	Остаток на конец года
1. Плановый фонд развития производства . . . . .	28,0	610,0	—	615,0	—	23,0
2. Фактический фонд развития производства . . . . .	28,0	612,0	—	528,0	—	112,0
3. Отклонение фактического фонда от планового (строка 2 — строка 1) . . . . .	—	+2 0	—	-87,0	—	+89,0



Далее при анализе изучается движение средств фонда развития производства за год по плану и фактически (табл. 14).

Большие остатки фонда развития производства на конец года на предприятии могут быть результатом сверхпланового начисления этих фондов или недоиспользования их против сумм, намеченных в плане. Некоторые предприятия в отдельные годы резервируют эти средства для проведения каких-либо крупных технических мероприятий, намеченных к выполнению в следующем календарном году. Однако, как показывает анализ, довольно часто остатки неиспользованных средств по фонду развития производства на конец года могут быть следствием недостатков в планировании поступления средств из выручки от реализации выбывшего имущества, числящегося в составе основных фондов. Так, например, по предприятиям отраслей тяжелой промышленности в 1968 г. эта выручка была учтена в плане в сумме 26,5 млн. руб., фактически же она составила 60,3 млн. руб. В 1970 г. в плане министерств и ведомств выручка была учтена в сумме 82 млн. руб., фактически же она составила 435 млн. руб., или была в 5 раз больше<sup>1</sup>.

Улучшение планирования выручки от реализации выбывшего имущества в условиях машиностроения, где в настоящее время осуществляется замена физически и морально устаревшего оборудования, имеет важное значение, так как становится все более существенным фактором увеличения средств, направляемых в фонд развития производства. Неполный же учет в планах средств от реализации выбывшего имущества ограничивает возможности центральных хозяйственных органов в обеспечении фонда развития необходимыми производственными, материальными ресурсами, подрядными работами, что, естественно, может отрицательно влиять на повышение эффективности использования этих средств.

Основными направлениями анализа фонда развития производства являются проверка расходования по

---

<sup>1</sup> См. Казанкова К. А., Игнатушкин В. П., Укин В. И. Финансы министерств и объединений в новых условиях хозяйствования. М., «Финансы», 1971, с. 124.

целевому назначению и установление степени эффективности его использования (табл. 15).

Таблица 15

**Анализ использования средств фонда развития производства по целевому назначению**

(в тыс. руб.)

Использование фонда развития производства	По плану	Фактически	Отклонение от плана	
			в абсолютной сумме	в %
1. На внедрение прогрессивной технологии, механизации и автоматизации производства . . . . .	152,0	131,0	—21,0	—14,5
2. На совершенствование и улучшение качества продукции . . . . .	28,0	35,0	+7,0	+25,0
3. На совершенствование системы управления, планирования и организации производства . . . . .	18,0	20,0	+2,0	+11,1
4. На внедрение научной организации труда . . . . .	15,0	16,0	+1,0	+6,6
5. На модернизацию и замену оборудования . . . . .	212,0	137,0	—75,0	—35,4
6. На расширение и организацию производства товаров народного потребления . . . . .	35,0	33,0	—2,0	—5,8
7. На приобретение транспортных средств для производственных целей . . . . .	29,0	30,0	+1,0	+3,5
8. На погашение ссуд Госбанка на мероприятия по внедрению новой техники . . . . .	98,0	98,0	—	—
9. На строительство и ремонт автомобильных дорог . . . . .	28,0	28,0	—	—
Итого . . . . .	615,0	528,0	—87,0	—14,2

В последнее время все большие суммы средств фонда развития производства расходуются на совершенствование управления, планирования, организации производства, внедрение научной организации труда. Поэтому эффективность использования средств на эти цели должна быть одним из объектов экономического анализа. Показателем эффективности использования средств фонда развития производства на указанные цели, как и при

внедрении технических мероприятий, должен быть прирост прибыли за счет снижения себестоимости продукции и увеличения объема производства. На основании исчисленного прироста прибыли при анализе рассчитывается годовой экономический эффект от проведения указанных мероприятий. Его можно определить по формуле

$$\mathcal{E} = \left( \frac{O_2 - O_1}{O_1} \cdot \Pi_1 + \frac{Z_1 - Z_2}{100} \cdot O_2 \right) - E_n P,$$

- где  $\mathcal{E}$  — годовой экономический эффект;  
 $O_1$  и  $O_2$  — годовой объем реализуемой продукции до и после внедрения мероприятия;  
 $Z_1$  и  $Z_2$  — затраты на 1 руб. реализуемой продукции до и после внедрения мероприятий, коп.;  
 $\Pi_1$  — прибыль от реализации продукции до внедрения мероприятия;  
 $E_n$  — нормативный коэффициент экономической эффективности капитальных вложений в отрасли;  
 $P$  — затраты на проведение мероприятия.

Далее представляет интерес рассчитать сроки окупаемости затрат на мероприятия по совершенствованию управления, планирования, организации производства и сопоставить их с показателями по мероприятиям технического характера — внедрение новой техники, технологии и т. д.

## **АНАЛИЗ ОБРАЗОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПРОЧИХ ФОНДОВ И СПЕЦИАЛЬНЫХ ИСТОЧНИКОВ, ПРЕДНАЗНАЧЕННЫХ ДЛЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ**

### **VI.**

Эффективность использования средств этих фондов и специальных источников во многом зависит от того, насколько полно учитываются на предприятиях особенности образования и использования каждого из этих

фондов, насколько обоснованной является сфера их использования.

Роль, значение, особенности образования и использования прочих фондов экономического стимулирования на предприятиях определяют и задачи, стоящие перед экономическим анализом этих фондов и специальных источников на промышленных предприятиях.

Этими задачами являются:

анализ движения средств прочих фондов и специальных источников в течение года;

установление правомерности образования этих фондов;

анализ использования фондов по целевому назначению;

определение степени эффективности использования прочих фондов и специальных источников.

Многие прочие фонды и специальные источники на предприятиях не планируются, поскольку они создаются за перевыполнение плановых показателей их деятельности (например, фонд премирования по итогам социалистического соревнования, фонд премирования за экономию топлива, электричества и тепловой энергии и т. д.). Поэтому при анализе прочих фондов и специальных источников изучается лишь движение фактически начисленных средств этих фондов. Для анализа движения средств прочих фондов можно воспользоваться формой табл. 16.

Если остатки неиспользованных фондов у предприятия значительны, необходимо выяснить, чем это вызвано. Вообще же большие размеры средств по отдельным фондам на конец года должны расцениваться как недостатки в организации материального стимулирования на предприятии.

Для установления правомерности образования прочих фондов и специальных источников прежде всего следует проверить степень соблюдения тех условий, при которых может образовываться тот или иной фонд. При этом сравниваются условия, в которых фонд был начислен, с теми, которые должны быть обеспечены для образования фонда по действующему положению.

Так, фонд ширпотреба на предприятии может создаваться лишь в том случае, если продукция ширпотреба из отходов соответствует условиям договоров, заключен-

Таблица 16

**Анализ движения прочих фондов и специальных источников финансирования, предназначенных для экономического стимулирования на предприятиях**

(в тыс. руб.)

Наименование фондов	Остаток на начало года	Начислено за год	Поступило в порядке перераспределения	Израсходовано за год	Передано в порядке перераспределения	Остаток на конец года
1. Фонд премирования за создание и внедрение новой техники и технологии, комплексной механизации . . . . .	28,4	158,3	—	96,5	78,5	11,7
2. Специальное финансирование на премирование за досрочную сдачу судов . . . . .	15,0	91,0	—	98,0	—	8,0
3. Специальное финансирование на премирование за поставку продукции на экспорт . . . . .	—	—	—	—	—	—
4. Фонд премирования по итогам социалистического соревнования . . . . .	0,8	34,0	—	32,8	—	2,0
5. Фонд премирования за сбор, хранение, сдачу и отгрузку лома и отходов черных и цветных металлов . . . . .	—	22,0	—	22,0	—	—
6. Фонд премирования за экономию топлива, электричества и тепловой энергии . . . . .	0,9	—	—	—	—	—
7. Фонд ширпотреба . . . . .	2,9	38,0	—	36,0	1,2	3,7
8. Фонд, образуемый за счет прибыли от реализации новых видов товаров культурно-бытового назначения и хозяйственного обихода . . . . .	2,0	8,0	—	9,0	—	1,0
Итого . . . . .	50,0	351,3	—	294,3	79,7	27,3

ных с торгующими или другими государственными, кооперативными предприятиями и организациями. Кроме того, процент использования полноценного, бракованного, некондиционного сырья и материалов на изготовление данных товаров без учета стоимости вспомогательных материалов (лаков, красок, отделочных материалов) не должен превышать 25% стоимости всех материалов, израсходованных на изготовление этих изделий. В фонд ширпотреба может зачисляться прибыль, фактически полученная от реализации товаров народного потребления и изделий производственного назначения, изготовленных из отходов производства, в пределах рентабельности этой продукции до 25%.

Фонд премирования за экономию топлива, электрической и тепловой энергии может образовываться на тех предприятиях, для которых утверждены в установленном порядке удельные нормы расхода топлива, электрической и тепловой энергии.

Основные условия, необходимые для образования прочих фондов и специальных источников, рассмотрим на примере фонда ширпотреба.

Т а б л и ц а 17

Показатели	Обозначение показателей	Виды изделий ширпотреба		
		скляные изделия	сувениры	посуда
1. Стоимость всего сырья материалов, полуфабрикатов, использованных на изготовление изделий данного вида, тыс. руб. . . . .	М	396,5	34,2	238,0
2. Стоимость использованных вспомогательных материалов (краски, лаки и другие отделочные материалы), тыс. руб. . . . .	В <sub>М</sub>	28,4	1,8	36,5
3. Стоимость полноценного, бракованного и некондиционного сырья и материалов, израсходованных на изготовление данного вида изделий, тыс. руб. . . . .	П <sub>М</sub>	77,1	7,9	50,0
4. Удельный вес стоимости полноценного, бракованного, некондиционного сырья в стоимости всего сырья, % . . . . .	$\frac{П_M}{M - B_M}$	21,0	24,4	24,8

При анализе правомерности образования фонда ширпотреба следует определить удельный вес полноценного, бракованного, некондиционного сырья и материалов в общей стоимости материалов, израсходованных на изготовление отдельных видов изделий ширпотреба. Этот расчет можно сделать с помощью табл. 17.

Из таблицы видно, что по всем изделиям данное условие образования фонда ширпотреба выполнено.

Затем устанавливается, не превышает ли уровень рентабельности по каждому виду изделий предельного размера — 25%.

$$P_i = \frac{C_i - Z_i}{Z_i},$$

где  $P_i$  — рентабельность  $i$ -го вида изделий;

$C_i$  — оптовая цена  $i$ -го вида изделий;

$Z_i$  — себестоимость  $i$ -го вида изделий.

В заключение анализа составляется сводная таблица, характеризующая выполнение всех условий образования фонда на предприятии по каждому изделию ширпотреба.

Анализируя использование средств прочих фондов и специальных источников, необходимо выяснить, имеются ли на предприятии разработанные и согласованные с заводским комитетом профсоюза положения о премировании из этих фондов, как соблюдается выполнение условий начисления премий, не допускаются ли случаи превышения предельных выплат из средств указанных фондов и т. д.

## **ОСОБЕННОСТИ АНАЛИЗА ФОНДОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ В ОБЪЕДИНЕНИЯХ**

### **VII.**

---

В настоящее время в промышленности работает около тысячи объединений различных типов, среди них известные во всей стране ленинградское машиностроительное объединение имени К. Маркса (ЛМО), ленинградское

объединение «Электросила», московская фирма «Восход» и многие другие. Процесс создания объединений особенно усилился после выхода в свет постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 2 марта 1973 г. № 139 «О некоторых мероприятиях по дальнейшему совершенствованию управления промышленностью», утвердившего «Общее положение о всесоюзном и республиканском промышленных объединениях».

В соответствии с постановлением в промышленности создаются два типа объединений: производственные объединения (комбинаты) и всесоюзные и республиканские промышленные объединения.

В состав производственного объединения (комбината) могут входить фабрики, заводы, научно-исследовательские, конструкторские, проектно-конструкторские, технологические и другие производственные единицы. Производственное объединение является основным первичным звеном промышленности.

Для осуществления экономического стимулирования в производственных объединениях (комбинатах) создаются следующие фонды:

фонд материального поощрения;

фонд социально-культурных мероприятий и жилищного строительства;

фонд развития производства;

фонд для премирования за создание и внедрение новой техники;

фонд содействия внедрению изобретений и рационализаторских предложений;

другие фонды в соответствии с действующими положениями.

Поощрительные фонды, создаваемые в производственном объединении (комбинате) в соответствии с нормативами и показателями деятельности производственных единиц, передаются в их распоряжение. При этом объединение может оставлять в своем распоряжении часть этих фондов. В связи с этим одной из важных задач анализа поощрительных фондов в производственном объединении является изучение того, как были образованы фонды по объединению в целом и по отдельным его производственным единицам. Анализ этого вопроса рассмотрим на примере образования фонда материального поощрения (табл. 18).



Таблица 18

## Анализ образования фонда материального поощрения в производственном объединении

(в тыс. руб.)

Показатели	По плану на год (из пятилетнего плана)	По плану на год (с учетом принятого встречного плана)	Фактически образовано фонда за год	Отклонение от плана, включающего дополнительные обязательства	
				в абсолютной сумме	в %
1. Фонд материального поощрения объединения — всего . . . . .	8690	8970	9130	+160	+1,8
2. Фонд материального поощрения, образованный в производственных единицах — всего	8120	8395	8496	+101	+1,2
В том числе:					
в производственной единице № 1 . . . . .	2502	2637	2703	+66	+2,5
в производственной единице № 2 . . . . .	2924	3035	3088	+53	+1,8
в производственной единице № 3 . . . . .	1510	1533	1536	+3	+0,2
в производственной единице № 4 . . . . .	1184	1190	1169	-21	-1,8

При анализе следует обратить внимание на то, нет ли существенного разрыва в отклонении плановых и фактических показателей образования фонда по объединению в целом, с одной стороны, и суммы фондов материального поощрения, образованных в производственных единицах, — с другой. В рассматриваемом нами примере этот разрыв оказался незначительным — всего 59 тыс. руб. (160 тыс. руб. — 101 тыс. руб.), что составляет менее 1% фактически начисленного по объединению фонда материального поощрения. Наличие же существенного разрыва между этими показателями, как правило, свидетельствует о том, что система фондообразующих показателей и нормативов образования фонда материального поощрения по объединению в целом и по его производственным единицам увязана недостаточно.

Анализ использования фонда материального поощрения в объединении необходимо начинать с установления обоснованности распределения средств этого фонда по производственным единицам. В процессе анализа следует выяснить, насколько полно учтены при планировании размеров средств, выделенных каждой производственной единице на пятилетку, экономические показатели их деятельности, обеспечено ли соблюдение принципов образования фондов экономического стимулирования в промышленности и т. д. Анализ всех этих вопросов, а также анализ использования фонда материального поощрения в каждой производственной единице должен осуществляться аналогично тому, как он проводится на промышленных предприятиях.

Особого внимания при анализе использования фонда материального поощрения в объединении заслуживает та его часть, которая остается в распоряжении управления объединения (табл. 19).

Величина средств, выделяемых для премирования работников управления объединения, зависит от общей величины фонда материального поощрения, начисленного по показателям работы объединения, и от того, насколько была полно обеспечена объединением передача средств в распоряжение отдельных производственных единиц, у которых в связи с временным ухудшением экономических показателей по не зависящим от них причинам фонда материального поощрения образовано недостаточно. Учитывается также, какая часть фонда материального поощрения использована на премирование победителей в социалистическом соревновании по объединению. Поэтому при анализе средств, предназначенных для премирования аппарата объединения, а также оказания материальной помощи, необходимо учитывать, что величина этих средств за выполнение и перевыполнение плановых показателей должна соответствовать доле фонда материального поощрения объединения, пропорциональной фонду зарплаты этих работников в общем фонде зарплаты объединения.

Во всесоюзных и республиканских промышленных объединениях за управлением объединения закрепляются следующие фонды экономического стимулирования;

- централизованный фонд развития производства;
- централизованный фонд материального поощрения;

**Анализ использования фонда материального поощрения,  
оставленного в распоряжении производственного объединения**

Направления использования средств	По плану	Фактически	Отклонение от плана	
			тыс. руб.	%
1. Для поощрения и оказания материальной помощи работникам аппарата управления . . . . .	349	368	+19	+5,5
В том числе:				
на текущее премирование по установленным премиальным системам .	240	256	+16	+6,7
на премирование за выполнение особо важных заданий . . . . .	8	8	—	—
на выплату вознаграждений по результатам работы за год . . . . .	87	89	+2	+2,3
на оказание единовременной помощи . . . . .	14	15	+1	+7,2
2. Для пополнения средств фонда материального поощрения, переданного в распоряжение отдельных производственных единиц в связи с временным снижением экономических показателей их деятельности по не зависящим от них причинам . . . . .	180	214	+34	+1,9
3. Для премирования победителей в социалистическом соревновании по объединению . . . . .	46	52	+6	+13,1
Итого фонд материального поощрения, оставленный в распоряжении объединения . . . . .	575	634	+59	+10,3

централизованный фонд социально-культурных мероприятий и жилищного строительства;

централизованный фонд для премирования за создание и внедрение новой техники;

фонд развития экспортного производства;

фонд содействия внедрению изобретений и рационализаторских предложений.

Специфические условия фондообразования и фондораспределения в промышленных объединениях определяют и некоторые особенности анализа фондов экономического стимулирования. Так, сумма соответствующих фондов предприятий и организаций, входящих в состав

промышленного объединения, и централизованных фондов объединения не должна превышать размера этих фондов промышленного объединения, начисленных по установленным для него показателям и нормативам. Если по показателям работы промышленного объединения отчисления в фонды экономического стимулирования окажутся меньше суммы отчислений в эти фонды по подведомственным предприятиям, включая и отчисления в централизованные фонды, то на величину этой разницы уменьшаются отчисления в централизованные фонды и соответствующие суммы перечисляются в резерв мини-

Таблица 20

**Анализ образования фактически начисленных фондов  
экономического стимулирования по промышленному  
объединению за год**

(в тыс. руб.)

Показатели	Фонд материального поощрения	Фонд социально-культурных мероприятий и жилищного строительства	Фонд развития производства
1. Отчисления в фонды экономического стимулирования по всем предприятиям и организациям, подведомственным промышленному объединению . . . . .	15 848	698	4764
2. Отчисления подведомственными предприятиями и организациями в централизованные фонды экономического стимулирования промышленного объединения . . . . .	1 684	6314	4766
3. Итого (строка 1 + строка 2) . . . . .	17 532	7012	9530
4. Фонды экономического стимулирования промышленного объединения, начисленные по показателям работы его за год	17 214	6913	9384
5. Недочисление централизованных фондов экономического стимулирования по промышленному объединению (строка 4 — строка 3) подлежит покрытию за счет резерва министерства . . . . .	—	—	—
6. Централизованные фонды экономического стимулирования объединения начислены излишне (строка 3 — строка 4), подлежат перечислению в резерв министерства . . . . .	318	99	146

стерства. Если по показателям промышленного объединения в целом сумма отчислений в фонды экономического стимулирования окажется больше суммы отчислений в эти фонды по подведомственным предприятиям, включая и отчисления в централизованные фонды, то дополнительные начисления в централизованные фонды производятся за счет резерва министерства. Поэтому при образовании фондов экономического стимулирования в плане и фактически необходимо изучить формирование каждого из фондов экономического стимулирования в объединении.

Из табл. 20 видно, что промышленное объединение должно начислить в централизованный фонд материального поощрения на 318 тыс. руб. меньше, чем перечислено ему от подведомственных предприятий, в фонд социально-культурных мероприятий и жилищного строительства — на 99 тыс. руб. и в фонд развития производства — на 146 тыс. руб. меньше. Эти средства должны быть перечислены в резерв министерства.

Отклонение общей суммы отчислений, сделанных в каждый из централизованных фондов подведомственными предприятиями и организациями, от величины централизованных фондов, образованных на основе показателей деятельности промышленного объединения, может иметь место вследствие ряда причин. Например, некоторые предприятия, входящие в состав объединения, не выполняют планы по отдельным фондообразующим показателям, в результате чего фондов они начисляют меньше, чем по плану, другие предприятия существенно перевыполняют планы по фондообразующим показателям, в результате чего за перевыполнение плановых показателей начисляют фонды экономического стимулирования по пониженным нормативам. При этом отклонения показателей одних и других предприятий могут взаимно перекрываться, а объединение будет иметь возможность в этом случае начислять фонды экономического стимулирования в полном размере.

Другой причиной отклонения централизованных фондов объединений, отчисленных им подведомственными предприятиями и организациями, от величины этих фондов, образованных по показателям работы объединения в целом, может быть то, что нормативы образования фондов экономического стимулирования, установленные для

предприятий и организаций, входящих в состав промышленных объединений, не увязаны с показателями и нормативами образования фондов экономического стимулирования по объединению в целом. Поэтому при анализе необходимо выяснить, насколько установленные предприятиям и организациям объединения нормативы обоснованы, являются ли они стабильными на пятилетку, заинтересовывают ли эти нормативы каждое структурное подразделение объединения в принятии более напряженных плановых заданий и т. д.

Особое внимание при анализе должно быть обращено на размер фонда материального поощрения, предназначенного для премирования и оказания помощи работникам аппарата управления объединения.

Анализируя порядок планирования фондов экономического стимулирования объединений и установления нормативов их образования, необходимо изучать, насколько тесно показатели фондообразования предприятий и организаций, входящих в состав объединения, и показатели образования фонда материального поощрения аппарата управления связаны с системой показателей образования этого фонда в целом по объединению. Далее анализируется выполнение плана по образованию каждого из фондов.

По действующему в настоящее время положению централизованные фонды материального поощрения промышленных объединений могут использоваться по следующим основным направлениям:

на единовременное поощрение отличившихся работников предприятий, организаций за выполнение особо важных для объединения в целом производственных заданий;

для премирования победителей в социалистическом соревновании по объединению;

для пополнения фондов поощрения подведомственных предприятий и организаций в случаях, когда показатели работы этих предприятий временно ухудшились в связи с освоением новой техники, реконструкцией производства, капитальным ремонтом основных фондов и по другим причинам, не зависящим от их деятельности;

для премирования и оказания помощи работникам аппарата управления объединения.

Одной из особенностей системы экономического стимулирования в объединениях является создание и ис-

пользование централизованных фондов экономического стимулирования. В наиболее полной мере эта особенность реализуется в фонде развития производства. Действительно, если в централизованные поощрительные фонды в настоящее время направляется всего лишь до 10% общей суммы этих средств объединения, то в централизованный фонд развития производства может быть направлено до 50% амортизационных отчислений, направляемых в этот фонд и являющихся основным источником его образования. Кроме того, в централизованный фонд развития производства может быть отчислено до 10% средств, направляемых в этот фонд из прибыли.

Централизованные фонды развития производства промышленных объединений в первую очередь предназначены для проведения мероприятий по техническому перевооружению объединений, повышения технического уровня отдельных подведомственных предприятий до уровня передовых, широкого развития специализации и кооперирования производства. О том, как централизованный фонд развития производства содействует решению этих задач, можно выяснить в процессе экономического анализа в объединении.

## СОДЕРЖАНИЕ

---

Введение . . . . .	3
I. Фонды и средства специального финансирования, используемые в промышленности для экономического стимулирования . . . . .	6
II. Особенности формирования фондов экономического стимулирования в различных отраслях промышленности	15
III. Анализ общих показателей образования и использования фондов экономического стимулирования на предприятиях . . . . .	19
IV. Анализ образования и использования поощрительных фондов на предприятиях . . . . .	21
V. Анализ образования и использования фонда развития производства . . . . .	44
VI. Анализ образования и использования прочих фондов и специальных источников, предназначенных для экономического стимулирования работников предприятия . .	50
VII. Особенности анализа фондов экономического стимулирования в объединениях . . . . .	54



**Заварихин Николай Михайлович.**

**З—13** Фонды экономического стимулирования.

М., «Экономика», 1976.

63 с. (Б-чка хозяйственного руководителя.)

Важным инструментом обоснования образования фондов экономического стимулирования и повышения эффективности использования этих фондов является экономический анализ их на предприятии.

В брошюре рассматриваются вопросы организации и методы проведения анализа фондов экономического стимулирования, установления пропорций между ростом производительности труда и заработной платы.

З  $\frac{10807-001}{011(01)-76}$  49—76

338

**Николай Михайлович Заварихин**

Редактор Г. М. Короткова  
Младший редактор Л. И. Кузьмина  
Художественный редактор А. Н. Михайлов  
Технический редактор Э. М. Элькина  
Корректор А. С. Рогозина

Сдано в набор 25/IV 1975 г. Подписано к печати 10/IX 1975 г. А04277. Формат 84×108<sup>1</sup>/<sub>32</sub>. Печ. л. 3,36. Уч.-изд. л. 3,39. Изд. № 3799. Цена 17 коп. Тираж 50 000 экз. Зак. 313. Т. П. изд. «Экономика» 1976 г. № 49. Бумага типографская № 2.

Издательство «Экономика» 121864.  
Москва, Г-59, Бережковская наб., 6.

Ярославский полиграфкомбинат «Союзполиграфпрома» при Государственном комитете Совета Министров СССР по делам издательства, полиграфии и книжной торговли, 150014, Ярославль, ул. Свободы, 97.

Сканирование - Лукас  
DjVu-кодирование - Беспалов



Цена 17 коп.





**БИБЛИОТЕЧКА  
ХОЗЯЙСТВЕННОГО  
РУКОВОДИТЕЛЯ**

---

ИЗДАТЕЛЬСТВО  
ЭКОНОМИКА

---

**Н. М. ЗАВАРИХИН**

**ФОНДЫ  
ЭКОНОМИЧЕСКОГО  
СТИМУЛИРОВАНИЯ**