

Доклад.

Уважаемые коллеги в прошлом году по моей вине мы не смогли собраться для подведения годовых итогов работы за 2005 год, по этому буду называть некоторые цифры позапрошлого года.

И, так о работе в 2006 году.

Основные показатели:

	Факт 2006г	% к 2005г
Объём производства при плане 3 млн. руб. составил	4 782 574 руб.	+31,7%
Всего затраты составили	4 576 539 руб.	+33,5%
Получено прибыли	206 руб.	+169%
Рентабельность производства фактически составила	5,04 %	
Среднесписочная численность	27 чел.	-2,9%
Выработка на 1 работника составила	169 485 руб.	+34%
Средняя заработная плата составила	3 814 руб.	+50%

(Я намеренно не называю проценты выполнения плановых показателей, так как цифру в 3 млн. считать за план для работы 27 человек мягко говоря не серьёзно ... скорей всего это некоторый минимум ниже которого опускаться нельзя Об этом и многом другом будет идти речь сегодня)

Если сравнить эти показатели с 2005 годом то : _____

А сейчас о том что было произведено за год.

Производство продукции.

	2005г.	2006г.
Электроводонагреватели ЭПЗ-100и2	95	112 шт.
ЭПЗ-25и2	40	44 шт.
КЭВЦ-9	12	19 шт.
КЭВЦ-5	-	6 шт.
Пульты управления ЭПЗ-250	4	7 шт.
ЭПЗ-100	34	58 шт.
ЭПЗ-25	18	22 шт.
КЭВЦ	4	7 шт.
Блоки управления всего «Старт-1»	82	104 шт.
Изготовлено электродвигателей ЭК-200БК	2	3 шт.
Котёл отопительный	3	- шт.
Модуль электроотопительный	1	- шт.
Произведено прочей продукции и оказано услуг на сумму	626 200	672 548 руб.

Капитальный ремонт:

Электроводонагреватели	1	2 шт.
Сварочные трансформаторы	5	2 шт.
Сварочные генераторы	-	1 шт.

(Итого продукции уже говорил 4 млн. 783 тыс.руб.)

Что касается структуры производства то, доля выпуска основных видов продукции составляет: (назову по убыванию. Первое место занимает выпуск...)

1. Электрокотельные	ЭК-200БК	28,2 %	от всего объёма выпускаемой продукции
2. Электроводонагреватели	ЭПЗ-100и2	22,1 %	
3. Прочая продукция		16,2 %	
3. Пульты управления	ЭПЗ-100	15,7 %	
4. Электроводонагреватели	ЭПЗ-25	7,4 %	
5. Блоки управления	Старт-1	3,3 %	
6. Пульты управления	ЭПЗ-250	3,2 %	
8. Пульты управления	ЭПЗ-25	2,4 %	
9. Электроводонагреватели	КЭВЦ-5-9	1,0 %	
10. Капитальный ремонт составляет		0,5 %	от всего объёма выпуск. продукции.

Если провести краткий анализ то можно сделать вывод: Второй год подряд 2005-2006 лидирует производство электрокотельных и это не случайно ведь все наши усилия были и будут направлены на увеличение производства данного вида продукции, на мой взгляд как перспективного для нас и по крайней мере это то, что мы научились делать неплохо. (да и заказчики попались тоже не плохие ...)

На второе место отодвинулось производство электроводонагревателей ЭПЗ-100. Спрос на данный вид электроводонагревателей ещё достаточно высок за последние шесть лет он держится практически на одном уровне, что не скажешь про остальные виды продукции. Практически не пользуются спросом ЭПЗ-25и6, нам отказали в заказах на котлы отопительные. Что касается ЭПЗ-25и6, на мой взгляд это недоработка в области рекламы (если бы мы сделали шт. 10 таких котлов и раздали бы своим оптовым покупателям под реализацию, то думаю спрос бы не заставил себя долго ждать ...но не можем, там встроенный пульт а это покупные детали ...). Что касается отопительных котлов, то скажем честно – это наш позор, из-за не качественной сварки мы лишились работы более одного млн. руб. в год.

Капитальный ремонт можно сказать практически сошел на нет. Понятно, что с уходом Федорова, мы больше ни когда не будем ремонтировать ни генераторы ни трансформаторы. Электрокотлы редко стали привозить на ремонт скорей по тому что их очень мало находится в эксплуатации, но за последние два года мы не отремонтировали ни одного двигателя ВС, хотя есть человек, есть площади, которые к стати топим всю зиму, ремонтируем, а отдача равна «0». К сожалению, такая тенденция, по всей видимости, будет сохраняться и в дальнейшем, но оставлять без решения этот вопрос и использовать эти площади в частном порядке считаю не эффективным и не правильным.

Структура затрат.

Из чего сложилось сумма **4 576 539** руб. постараюсь Вам подробно изложить.

Все затраты распределяются по пяти основным статьям, это:

Основные затраты, Расходы на содержание оборудования, Цеховые расходы, Общехозяйственные расходы, Внепроизводственные расходы. (не буду говорить все цифры их тут очень много, назову основные)

Так вот:

1. Основные затраты составили	2 645 263 руб.
в том числе:	
Приобретено материалов на сумму	1 775 425 руб.
Заработная плата с начислениями основных рабочих составила	869 829 руб.
2. Расходы на содержание оборудование составили	524 383 руб.
в том числе:	
Затраты на топливо составили	206 289 руб.
Электроэнергии израсходовано на	221 315 руб.
Амортизационные отчисления на оборудование составили	11 903 руб.
3. Цеховые расходы	597 540 руб.
в том числе:	
Амортизация зданий, сооружений составила	32 775 руб.
Уплачено арендной платы за землю	8 251 руб.
Расходы на ремонт производственного здания ()	250 416 руб.
Расходы на транспорт	94 262 руб.
Возмещение износа инвентаря	64 896 руб.
Услуги прочих организаций	58 252 руб.
Прочие мелкие цеховые расходы составили	80 252 руб.
4. Общехозяйственные расходы составили	769 737 руб.
сюда входят затраты на оплату труда административного персонала, начисления на эту зарплату	560 088 руб.
расходы на рекламу	48 627 руб.
расходы на связь	35 837 руб.
банковское обслуживание	11 495 руб.
расходы на оборудование	93 959 руб.
расходы на команд., канц. товары, прочие расходы всего на сумму	12 370 руб.

5. Внепроизводственные расходы 39 616 руб. В эту статью затрат входят налоги, сборы, различные отчисления + налог на прибыль 44 054 руб. итого 83,6 т. руб.

Вот все эти пять статей затрат и составляют общую сумму почти 4 577 тыс. руб.

Если рассмотреть структуру затрат в процентном соотношении то получим следующую картину:

	2005	2006
Материальные ресурсы	35,9	37,1 %
Заработная плата вся	22,2	25,7 %
Топливо	3,9	4,5 %
Электроэнергия	4,9	4,6 %
На ремонт здания	9,6	5,5 %

Если провести краткий анализ то можно сделать вывод: Продолжает повышаться процентное соотношение зарплаты в объёме производства (почти 26 % это мягко говоря черезчур, мы просто напросто себя съедаем, чем это грозит, думаю скоро увидим, так как ни каких резких движений не планируется в этом плане ... откровенно говоря, идём сознательно на превышение по известной всем причине ... А должно быть 12%). Почти на 50% увеличились расходы на топливо. С чем это связано: в первую очередь с ростом цен на бензин, но и потребление бензина например АИ-92 возросло почти в два раза с 4594 л. в 2005г. до 8694 л. в 2006 г. Дров сожгли более чем в два раза больше, хотя зима была тёплая. Доля потребления электроэнергии хотя в объёме сократилась, но фактическое потребление выросло на 16 % по сравнению с 2005г. – 109 тыс.кВт/ч 2006 - 125 тыс.кВт/ч.

Наконец-то начали снижаться расходы на ремонтные работы на 24% меньше чем в 2005г, многих это радует, но вот парадокс снизились затраты на ремонт повысились налоги. И то, что мы с сэкономили на ремонте отдали государству виде налогов. Честно говоря, когда проанализировал все цифры, меня такое положение дел возмутило до крайности. (Как так... Стало меньше мат. Затрат, больше НДС, прибыль, а отсюда налог на прибыль.) Конечно это не значит что нужно больше, что-то ломать и строить, а это значит нужно всё как следует просчитывать сколько заплатить зарплаты, сколько вложить в производство на новые технологии, и что-то дельное построить или отремонтировать.

Что касается прибыли 206 тыс. руб. - подробно не буду останавливаться, так как такой вопрос есть в повестке дня собрания. Скажу лишь то, что конечно при нормальной работе предприятия это один из основных источников его развития и благосостояния. Минимальным считается прибыль с уровнем рентабельности производства более 24 %, а у нас - 5 %, то есть как минимум в пять раз ниже. (А вообще нормальный уровень рентабельности должен быть 40-50%). Но для нас, с нашим уровнем зарплаты и ввиду значительного % налога на прибыль, думаю нет необходимости стремиться к росту уровня рентабельности производства. Но это только в данный момент, в дальнейшем будет видно.

Забегая вперёд скажу, эта прибыль что образовалась по результатам финансового года видна лишь на бумаге в реальности этих денег живьём нет.

Что касается выработки на одного работника около 169 тыс.руб. произведённой продукции в год, это конечно не намного но больше чем в прошлые годы, но честно говоря это просто смешная цифра Это как минимум столько нужно получать зарплаты, а мы только производим продукции на эту сумму в расчёте на одного человека. (должно быт не менее 500 тыс.).

Налогообложение.

Ранее в докладе говоря о затратах я называл статью внепроизводственные расходы, где сосредоточено часть налогов порядка около 83,6 тыс. руб. именно часть всех налогов. Подробней о налогообложении, сколько мы действительно платим, расскажет Т.Г. в содокладе, скажу лишь что по сравнению с прошлыми годами эта цифра возросла в несколько раз (2-3 раза) .

Кадры. Численность работников предприятия на начало 2006 года составляла 29 чел.

Численность на конец года составила 23 чел.

Принято на работу за год 1 чел.

Уволено по различным основаниям 7 чел.

Среднесписочная численность 26,8 чел.

Отработано дней на 1 чел. 236

Отработано часов на 1 чел. 1783

Пропущено дней : 132,8 -2,1%

По разрешению администрации на 1 чел. 5

Отпуск без содержания на 1 чел. 1,5

По болезни на 1 чел. 7,5

Очередной отпуск на 1 чел. 16,1 +15%

Прогоулы -

Что можно сказать:

1. Достаточно высокая текучесть кадров около 30 % это очень много и очень плохо (2005 текучесть 47%).

2. По сравнению с прошлыми годами меньше стали болеть -36,4% это хороший показатель, намного меньше отпусков без содержания +19% (говорит о том что больше были заняты работой меньше сидели дома), но больше пропущено дней с разрешения (опять я виноват много отпускаю).

3. Удивительно но нет прогулов (а может просто их не ставим, прощаем некоторым товарищам ... хотя если руку на сердце положить штук 4-5 точно можно было поставить)

4. Продолжается ускоренное старение коллектива - средний возраст работающих на предприятии составил - 44,8 года.

В 2004 году он был - 43,2 года.

В 2002 году - 38,5 лет.

Предприятие стареет и стареет очень быстро, хотя нужно отметить за последние два года темп старения несколько снизился. Но возраст основных высококлассных специалистов уже давно вплотную приблизился к пенсионному. В общем думать как продлить жизнь предприятия нужно было раньше (и откровенно говоря что тут думать и так ясно, что основной стимул привлечения молодёжи это материальный) – сегодня нужно действовать и действовать решительно в этом плане чего бы это нам не стоило! (имею ввиду, предприятию). На сегодняшний день есть ряд молодых перспективных, на мой взгляд, работников о которых можно сказать – достойная подрастает смена - (Это Пищальников, Мякотников, Конюхов, Кузнецов,) наша задача сделать всё возможное и невозможное, чтоб эти будущие специалисты, продолжали работать в нашем коллективе (и их головы никогда не посещали мысли об уходе в поисках большего заработка).

Конечно же не нужно забывать и о специалистах среднего возраста – на ком сегодня держится всё производство (Катаев, Макаров, Мальцева, у них тоже семьи и дети которых нужно кормить одевать ...).

А нам, в большей массе своей кому далеко за сорок и за пятьдесят (а, это почти - 60% коллектива) нужно понимать, если ми не заинтересуем должным образом молодежь, то рискуем остаться у «разбитого корыта» за долго до того как выйдем на пенсию. (не кому будет работать ... это говорю без всякого подтекста, мол делайте выводы тов....). Совсем наоборот, хочется сказать огромное спасибо нашим работникам пенсионерам это: П.В. Овчинниковой, Н.А. Бабушкиной, Будущим пенсионерам - Б.М. Злыгостеву, М.Н. Сергееву, за то, что они продолжают работать и не просто работают а являются ведущими специалистами каждый в своей области. И мне бы очень хотелось, чтобы Вы работали, работали и еще раз работали. Крепкого Вам здоровья, достойной зарплаты и способных учеников.

Заработная плата. Основной и самый, можно сказать, больной вопрос для каждого из нас.

Многие проблемы нашего предприятия, о которых сегодня уже сказал и ещё буду говорить, напрямую связаны с уровнем и системой оплаты труда.

Мне бы очень хотелось более подробно затронуть эту тему.

В цифрах это выглядит так:

Среднемесячная зарплата по предприятию составила в прошлом году 3 814 руб. Выше средней получают из 23 - 12 чел, в том числе свыше 5,0 тыс. получают 5 чел, меньше 2,5 тыс. - 3 чел.

(У меня в докладе есть ведомость где начисленная годовая и среднемесячная зарплата каждого из Вас, для примера назову самую большую и самую маленькую. Самая высокая зарплата у меня 111 тыс. руб. в год, самая низкая у Л.И. Кандаковой 23 тыс. руб., соответственно 9,2 и 1,9 в среднем в месяц. Соотношение самой маленькой к самой большой составляет 4,8 раза)

По сравнению с прошлыми годами зарплата заметно выросла почти на 50%, к примеру в 2005 – 2 551 руб, но тем не менее она находится на достаточно низком уровне по отношению к уровням зарплат в других организациях нашего села. Большие проблемы испытываем со стабильностью уровня заработной платы она имеет явно выраженный сезонный характер, задерживали выплату заработной платы в январе и феврале прошлого года потому что просто напросто нечем было заплатить. Справедливости ради нужно заметить что ни разу не платили МРОТ в -100 р.

Почему низка зарплата, почему она нестабильна, думаю, для многих присутствующих понятно. Но многим совсем не понятно, почему зарплата за ту же самую выполненную работу в разные месяцы насчитывается абсолютно разная. И уж совсем, как говорится, ни в какие ворота не лезет технология начисления оплаты труда. (Н.А. Бабушкина знает не понаслышке ...). Вот об этом сегодня поговорим очень подробно.

Мизерная, нестабильная оплата труда, причина одна, об этом я говорил не раз, – очень низкий объём производства выпускаемой продукции как следствие - низкая выработка произведённой продукции на одного человека. Производство продукции имеет чисто случайный характер. Подвернулся клиент с заказом, выпустили продукцию, а не подвернулся, сидим и без работы, без денег и разумеется без зарплаты.

Как быть? Есть два варианта, вы о них прекрасно знаете:

1. Убрать всех лишних людей кто своим якобы трудом не приносит хоть какого ощутимого дохода предприятию.

2. Увеличить объём производства.

Что касается лишних, то у нас сегодня практически нет таких людей, кого бы можно было назвать балластом, да и у меня лично язык не повернётся кому либо из Вас предложить уволится по собственному желанию. Мы не для того создавали предприятие шесть лет назад, чтоб сейчас кого-то оставлять за бортом. Но с другой стороны, для того чтобы производить эту продукцию достаточно 12-14 чел. А не 23 и более. Думаю есть над чем подумать некоторым из нас, и поскорей избавляться от иждивенческих настроений, а заниматься производительным трудом. Нужно усвоить раз и навсегда - зарплата начисляется за сделанную продукцию, а не за то что вы просто бываете на работе.

Что касается роста производства, например как минимум в два раза, тогда и зарплата соответственно увеличится во столько же раз. (Предположим объём 10 млн., к стати это вполне реальная цифра для нас, при этом средняя зарплата составит - 7 тыс.руб. в месяц, думаю на сегодняшний день это вполне приемлемо. хотя денег достаточно не бывает ни когда, чем их больше тем их больше не хватает).

Чтобы увеличить объём реализации продукции необходим:

1. Оснащённый должным образом, технологический процесс и современные технологии производства.
2. Целенаправленная рекламная компания производимого продукта.
3. Материальная мотивация производственного процесса (сказать проще другими словами нужно достойно и справедливо оплачивать труд).
4. Разумеется основополагающим является спрос на ту или иную выпускаемую нами продукцию, то есть зависит от конкретных видов изделий, конкретных заказчиков и партнёров, уже говорил об этом, но очень многое, зависит и от нас с вами, от того как мы относимся к делу.

Например когда есть работа её нужно сделать быстро и очень качественно, по тому что по другому в нынешних условиях нельзя - только быстро и качественно, а что происходит у нас Вы знаете не хуже меня, иной раз у многих получается всё в точности наоборот – неаккуратно и очень медленно. Вы скажете причина одна оплата труда не то что не способствует увеличению производительности труда, а наоборот тормозит росту производства и с этим трудно не согласиться, но я всё же добавил – наш профессионализм, (точнее некоторых из нас), на очень низком уровне и именно он коренным образом влияет на производственный процесс, и это не только моё мнение (Маш завод ...).

Наша оплата, система оплаты труда построена по пропорциональному принципу и её суммарный объём в прямую зависит только от реализованной продукции. Что это такое? (реализовали к примеру продукции на 100 т.р. получили зарплаты 20 т.р. у нас, хотя на самом деле должны получить 12 т. р. Продали на 500 ...). Вот почему зарплата за ту же самую выполненную работу в разные месяцы насчитывается абсолютно разная. (Вы спросите почему 12 - 20, а не 30 или 40, на прошлом собрании подробно объяснял 1. предприятие это живой организм всего должно быть 2. оборотные средства 20 -30%)

Чем хороша эта система пропорционального принципа? – всегда чёткий баланс финансов (столько то на материал, на электроэнергию, налоги), всегда гарантированная 100% оплата труда без какой либо задолженности по выплате. Разумеется такая система оплаты приемлема только для лиц являющимися собственниками того или иного предприятия или фирмы так как мотивирует всех членов коллектива к конечному результату деятельности и в то же время, в случае неудачи, они берут на себя финансовый риск. (нет объёма нет денег в том числе и на зарплату).

Вспомните когда мы организовывались, я говорил, что постараюсь организовать работу таким образом, чтобы не создавались долги по оплате труда, чтобы не было задержек выплаты и в то же время предприятие могло нормально существовать. Вы все были согласны. Прошло шесть лет, конечно много изменилось с тех пор, и если считаете что такой подход к выплате зарплаты сегодня устарел, давайте будем думать как сделать так чтобы перейти на другую систему оплаты например для наёмных рабочих как есть на многих предприятиях. (кто то работает а кто-то пенки собирает). (нет проблем, ... там только одна проблема, как всё расценить ...) Только в начале определитесь со своим статусом, Вы кто – участники общества или наёмные работники, которых абсолютно не интересует результаты работы предприятия, его реализация продукции и всё что с этим связано. (может кто-то намерен выйти из числа собственников? То пожалуйста ...)

Уважаемые коллеги, поймите меня правильно я не защищаю существующую форму оплаты труда, мне самому надоели её технологии расчёта, я просто довожу до вас механизм её работы, её плюсы, а минусы вы знаете сами. Конечно всем и мне без исключения хочется получать гарантированную, стабильную оплату, но как это сделать в наших условиях. Давайте по этому поводу обменяемся мнениями сегодня, и наметим направление куда двигаться дальше в этом плане. Скажу лишь, что в рамках этой системы мне думается сделать таким образом: (для больших хорошо стоящих заказов электротельные, модули паровые будем применять расценки) Здесь только одна возникнет проблема: ещё более усложнится расчёт оплаты труда. (одни по одним расценкам другие по другим ... как в декабре считали .. просто ужас)

Но суть этого введения считаю будет заключаться следующем: оплата труда тех кто будет выполнять такие работы подскочит значительно по сравнению с другими (как в декабре, кто непосредственно делал тот получил ...).

И это будет не исключение, а как правило. (Вот ответ на вопрос как заинтересовать молодежь (так что ребята участвуйте в таких проектах и ваша зарплата вас будет только радовать ...)).

Трудовая дисциплина.

За 2006 год у нас по отчётам нет прогулов, но это только по отчётам на самом же деле и у Черных А. и у Русинова В. и некоторых других были серьезные нарушения за которые смело можно было ставить прогул. К счастью таких людей становится в коллективе всё меньше. (Давно нужно понять уважаемые любители спиртного к чему это приведёт, за примером далеко ходить не надо.... Кивать на плохую жизнь ...) В этом году себе лично даю наказ и своим заместителям тоже – ни каких послаблений ни кому. (пришёл с утра с похмелья или напился в конце дня – вердикт один – прогул).

Соблюдение трудовой дисциплины не ограничивается только трезвым состоянием работников, можно быть трезвым и за целый день ни сделать ни чего и это тоже из области нарушения. Такое редко случается, а вот то что большинство очень долго настраиваются на работу, особенно утром, так это практически каждый день у каждого второго. (то видите ли склад закрыт, то не знают чем заняться, то не все сплетни деревенские обсудили т. д. ...)

Порядок в цехе – это тоже из области ТД, огромная просьба, давайте не будем мусорить и разваливать хлам, а если намусорили то нужно прибраться за собой. Не успевают прибраться за вами уборщица, (к стати, цех не мёлся давненько, а нужно каждый день). Давайте раз и навсегда приучимся прибираться за собой. (И самое главное давайте приучимся это делать без всяких «напоминаний»). (Спец. Одежда - бережней относитесь)

Уважаемые коллеги, можно ещё о многом говорить о работе за прошлый год, опустил некоторые другие проблемные моменты, думаю в процессе обсуждения возникнет много вопросов и я постараюсь на них ответить.

Если говорить в целом об итогах работы за прошедший год, то можно их сгруппировать на хорошие и плохое.

Отрицательные моменты не только прошлого года но и в целом наши проблемы:

Низкий объём производства

Низкая производительность труда

Изношенность основных средств

Дефицит квалифицированных кадров

Нет смены опытным специалистам, старение коллектива

Нет новой серийной продукции

Низок уровень оплаты труда

Положительные тенденции прошедшего года:

Есть рост объёмов реализации продукции

Есть незначительный но рост выработки на одного рабочего

Так же возросла средняя заработная плата

Самое важное, есть серьезные заказы, которые, при их достаточном количестве, могут принципиальным образом повлиять на нашу работу, и решить многие проблемы. Я имею в виду электрокотельные и электроотопительные модули.

Эта продукция – это наш шанс, его нельзя упустить, но это сложно: слишком велика ответственность, конкуренция, следовательно, наша продукция должна быть лучшей, а значит в первую очередь качественной. (Почему мужчина смотрит вслед красивой женщине? Потому что она великолепно выглядит). Так вот, мы должны сделать так, чтобы на нашу продукцию заглядывались как на красивую женщину и желали её приобрести.

В заключении, хочется сказать, хотелось, чтоб сегодняшнее собрание прошло в конструктивном ключе, мне очень хочется услышать от вас все критические замечания в мой адрес предложения, интересные идеи, поверьте мне очень это нужно, чтоб я мог скорректировать свою дальнейшую работу, исправить просчёты в работе, на что-то больше уделять внимание.

Мне хочется всех Вас поблагодарить за работу в прошлом году, ведь всё что сделано, сделано вашими руками, уверен что каждый из Вас вложил в свой труд частичку души, огромное Вам за это спасибо.

Желаю в дальнейшем везения и успеха во всех наших делах и начинаниях.

Везение – вещь очень нужная и приятная. Но, поймите, что постоянно ждать везения бессмысленно: наше положение слишком шаткое. И только все вместе мы сможем стать твердо на ноги, если все вместе будем стремиться быть лучше, жить лучше.

А в чем секрет успеха отдельно взятого человека. Наверняка этот вопрос себе не раз задавал каждый из вас. Ведь все мы в жизни пытаемся добиться чего-то серьезного. А есть ли формула успеха? Скажу, что есть. И звучит она так: «Делайте то, что можете, с тем что уже имеете, прямо сейчас». (это сказал ...)

Благодарю за внимание.

План на работы на 2007 г.

Основные показатели:

Объём производства и реализации продукции	4 500 000 руб.
Всего затрат планируется	4 452 000 руб.
Планируется получить прибыли	48 000 руб.
Рентабельность производства	1,0 %
Численность плановая на уровне прошлого года	23 чел.
Выработка на 1 работника планируется	195 000 руб.
Среднемесячная зарплата должна составить	4 000 руб.

Производство продукции.

Электроводонагреватели	ЭПЗ-100и2	140 шт. на сумму	1 222 200 руб.
	ЭПЗ-25и2	50 шт. на сумму	356 000 руб.
	ЭПЗ-25и6	0 шт. на сумму	0 руб.
	КЭВЦ-9	20 шт. на сумму	32 200 руб.
Пульты управления	ЭПЗ-250	5 шт. на сумму	111 000 руб.
	ЭПЗ-100	60 шт. на сумму	737 300 руб.
	ЭПЗ-25	20 шт. на сумму	103 4000 руб.
	КЭВЦ	5 шт. на сумму	16 100 руб.
Блоки управления всего	«Старт-1»	100/15 шт. на сумму	25 400 руб.
Перейти на пятую серию блоков управления «Старт1/50-53»			
Электрокотельные	марки ЭК	3 шт. на сумму	1 172 000 руб.
Котлы отопительные	К-300	3 шт. на сумму	190 677 руб.
Производство прочей продукции и оказание услуг:			на сумму 182 523 руб.

Капитальный ремонт:

Электроводонагреватели	5 шт. на сумму	13 000 руб.
------------------------	----------------	-------------

Особое внимание нужно уделить качеству продукции (помните о красивой женщине

....)

Затраты планируется распределить следующим образом:

1. Основные затраты	2 668 000 руб.
в том числе:	
Приобретение материалов	2 025 000 руб.
Заработная плата с начислениями основных рабочих	642 000 руб.
2. Расходы на содержание оборудование	572 300 руб.
в том числе:	
Текущий ремонт оборудования	20 000 руб.
Затраты на топливо	250 000 руб.
Электроэнергия	260 000 руб.
Амортизационные отчисления на оборудование	12 000 руб.
3. Цеховые расходы	638 300 руб.
в том числе:	
Текущий ремонт здания	200 000 руб.
Амортизация зданий, сооружений	30 000 руб.
Расходы по охране труда	5 000 руб.
Расходы по спецодежде	40 000 руб.

Прочие мелкие цеховые расходы	170 000 руб.
4. Общехозяйственные расходы	548 400 руб.
сюда входят затраты на оплату труда административного персонала, начисления на эту зарплату	398 000 руб.
Связь	40 000 руб.
Реклама	50 000 руб.
Банковское обслуживание	15 000 руб.
Расходы на командировки, канц. товары, прочие мелкие расходы всего на сумму	5 000 руб.
5. Внепроизводственные расходы планируются на уровне	25 000 руб.

Это всё, что касается производственно финансовых показателей. Единственное пожелание для самого себя – стараться придерживаться установленных расходных статей, не допускать перерасхода по каждому в отдельности и вместе взятых. А бухгалтерии более скрупулезно вести учёт, всё как говорится, раскладывать по полочкам для дальнейшего более детального анализа производства. И вообще деятельность бухгалтерии можно без преувеличений назвать одной из самых сложных и важных для развития любого бизнеса. Именно от качественного и грамотного управления финансами предприятия во многом зависит благополучие и стабильное развитие.

1. Заработная плата! (необходимо коренным образом пересматривать подход к начислению оплаты труда)

Что предстоит в этом году сделать по мимо производственной программы:

1. Как и прежде ремонтные работы:
 1. Продолжить текущий ремонт производственных участков.
 2. Реконструкция, покрасочного участка для порошковой окраски.
 3. Доделать установку по плазменному раскрою металла
 4. Ремонт крыши, склада, котельной проходной около 500 м2.
 5. Штукатурка наружных стен, откосов здания.
 6. Покраска наружных стен здания.
 7. Ремонт забора ТВ ретранслятора.
 8. Ремонт в помещении ТВ ретранслятора.
2. Начать освоение здания гаража. (часть помещений под магазин)
3. Благоустройство территории у гаражу. (жб плиты выложить)
4. Читка канализации
5. Ремонт бытовки в котельной.
- 6.
- 7.

Это всё хотелось бы сделать, но хватит ли сил и средств? По крайней мере нужно стараться.

Желаю Всем нам, ещё раз везения, успеха, хорошей зарплаты.

Благодарю за внимание.