

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ЯРАНСКОЙ НЕФТЕБАЗЕ РЕГИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПО КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМНЕФТЕПРОДУКТ»

Т.В. Байбакова, Н.С. Видякина

*ФГБОУ ВПО «Вятская государственная сельскохозяйственная академия»,
г. Киров, Россия*

Оплата труда работников рабочих профессий в Кировском региональном управлении ООО «Лукойл-Пермнефтепродукт» осуществляется на основании «Положения об оплате труда работников региональных управлений и объектов центрального аппарата управления ООО «Лукойл-Пермнефтепродукт» от 06.04.2011 г., утвержденного приказом генерального директора. Рассмотрим факторы, влияющие на изменение заработной платы рабочих (таблица 1).

Таблица 1 – Факторы, влияющие на изменение средней заработной платы рабочих

Показатели	2011 г.	2012 г.		Отклонение плана от факта, (+,-)	Изменение отношения 2011 г. (+,-)	
		план	факт		план	факт
Фонд оплаты труда рабочих, тыс. руб.	728	720	753	33	-8,0	25,0
Среднесписочное число рабочих, чел.	14	15	16	1	1,0	2,0
Общее число отработанных рабочими за год, чел.-дн.	3832	3865	3997	132	33,0	165,0
Общее число отработанных рабочими за год, ч	2188	2112,0	2197	85	-76,0	9,0
Среднее число дней, отработанных одним рабочим за год	245	250	263	13	5,0	18,0
Средняя продолжительность рабочего дня, ч	8,9	8,4	8,3	-0,1	-0,5	-0,6
Средняя заработная плата 1 рабочего за 1 ч, руб.	81,5	85,2	90,1	4,9	3,7	8,6

С 2011 г. фонд оплаты труда рабочих вырос на 5,7 % в связи с ростом объемов реализации нефтепродуктов на 627 т и, соответственно, выручки, выросшей на 28 025 тыс. руб.

Несмотря на потери рабочего времени и снижение численности рабочих, средняя заработная плата 1 рабочего за час увеличилась на 0,2 рубля (практически не изменилась за счет повышения производительности труда и снижения трудоемкости). Однако фактический фонд заработной платы по сравнению с планируемым больше на 33 тыс. руб., так как было отработано на 13 дней больше, чем было запланировано (таблица 1).

Для детерминированного факторного анализа изменения уровня среднегодовой зарплаты одного рабочего необходимо использовать следующую модель [3]:

$$ЗП = Д * П * ЗПч,$$

где Д – отработано за 1 год одним рабочим;

П – средняя продолжительность рабочего дня, ч;

Зпч – средняя заработная плата за 1 час работы, руб.

По результатам факторного анализа, представленного в таблице 2, фактическая среднегодовая заработная плата 1 рабочего в 2012 г. увеличивается по сравнению с запланированной за счет увеличения отработанных дней на 9303,84 руб., а также за счет увеличения среднечасовой заработной платы – на 10 696,21 руб., но при этом сокращается за счет уменьшения продолжительности рабочего дня – на 2240,76 руб.

Таблица 2 – Расчет влияния факторов на изменение среднегодовой заработной платы рабочего Яранской нефтебазы

Фактор	Алгоритм расчета ΔЗП, руб.
Изменение за счет:	
Количества отработанных дней 1 рабочим за год	ΔД * По * ЗПч ₀ = 9303,84
Продолжительности рабочего дня	Д1 * ΔП * ЗПч ₀ = -2240,76
Среднечасовой заработной платы	Д1 * П1 * ΔЗПч ₀ = 10696,21
Итого	17759,29

Для определения планового фонда заработной платы применяются методы [1, 2]: по достигнутому уровню базового фонда оплаты труда; нормативный; поэлементный.

Проведем расчет планового фонда оплаты труда для Яранской нефтебазы на 2013 г. по достигнутому уровню базового фонда оплаты труда. В данном случае плановый ФОТ определяется следующим образом:

$$ФОТ_{пл} = ФОТ_б * K_{он} +/- Э_ч * ЗП_{ср},$$

где ФОТ_{пл} – плановый фонд заработной платы, руб.

ФОТ_б – базисный фонд оплаты труда, руб.;

K_{он} – плановый коэффициент роста объема продаж;

Э_ч – планируемое увеличение (сокращение) численности работающих, чел.;

ЗП_{ср} – уровень средней заработной платы, достигнутый в базисном периоде, руб.

Определим плановый коэффициент роста объема продаж на основании показателя среднегодового темпа роста на 2010–2012 гг.:

$$K_{он} = \sqrt{1 * 1,16 * 1,3} = 1,23.$$

В связи с планируемым увеличением объемов продаж и наблюдаемой напряженностью годового рабочего графика одного рабочего было принято решение об увеличении численности работников на одного человека. Для предприятия размер фонда оплаты труда на 2013 г. составит:

$$ФОТ_{пл} = 7267,5 * 1,23 + 1 * 14,083 = 8953,11 \text{ тыс. руб.}$$

Недостаток данного метода состоит в том, что плановый ФОТ включает в себя нерациональные выплаты заработной платы, имевшие место в базисном периоде.

Нормативный метод широко применяется в условиях рыночной экономики и имеет на практике два варианта: уровневый и приростный.

При уровневом нормативном методе фонд заработной платы определяется на основе планируемого объема продаж в стоимостном выражении ($ОП_{пл}$) и планового норматива заработной платы на 1 рубль (нормо-час) объема продукции ($Н_{зн}$)

$$ФОТ_{пл} = ОП_{пл} * Н_{зн}.$$

В 2013 г. на основании заключенных договоров планируется сумма выручки на уровне 89 000 тыс. руб. При этом норматив заработной платы на 1 руб. объема реализации возьмем на уровне 2012 г., то есть 11,4 руб. Исходя из этого, размер фонда оплаты труда составит:

$$ФОТ_{пл} = 89\,000 * 11,4 / 100 = 10\,146,0 \text{ тыс. руб.}$$

Метод применяется, если нормативы достаточно стабильны в течение всего планового периода и одинаковы для всех однотипных подразделений. Приростный нормативный метод:

$$ФОТ_{пл} = ФОТ_6 \pm \frac{ДОП * \Delta Н_{зн} * ФОТ_6}{100},$$

где ДОП – планируемый процент прироста (уменьшения) объема реализации по отношению к базисному году, %;

$\Delta Н_{зн}$ – плановый суммарный прирост средней зарплаты по отношению к базисному году, %.

Для Яранской нефтебазы плановый фонд оплаты труда на 2013 г. в данном случае составит:

$$ФОТ_{пл} = 7267,5 + (16,5 * 3 * 7267,5) / 100 = 10864,9 \text{ тыс. руб.}$$

По результатам проведенного анализа для предприятия предпочтительным является метод оплаты труда по достигнутому уровню базового фонда оплаты труда.

В 2013 г. планируется увеличение численности рабочих на одного человека за счет работника обслуживающего хозяйства (разнорабочего), следовательно, их численность составит 17 человек. Предложенные меры ориентированы на сокращение в структуре рабочего времени несвойственных работ и увеличение доли времени выполнения основных операций, так как от качества их выполнения зависит общее качество работы.

Если в каждую смену 0,83 часа будет уделяться посторонней работе, то в месяц при 6-дневной рабочей неделе такие потери рабочего времени составят 19,92 ч на одного работника, а для всех рабочих – 328,72 чел.-ч., в год соответственно 218,29 ч ($0,83 * 263$) и 3492,64 чел.-ч ($0,83 * 263 * 16$). При средней часовой заработной плате 90,1 руб. 28716,67 руб. в месяц и 314686,86 руб. в год из фонда заработной платы будет использовано неэффективно.

При введении нового рабочего места разнорабочего с месячным окладом 8000 рублей планируется привести фактическую структуру рабочего времени к плановому, то есть оптимальному. Таким образом, годовая заработная плата без доплат этого рабочего составит 96 000 руб.

Повышение качества выполняемой работы приведет к увеличению премиальной (переменной) части заработной платы. Тогда при планируемом фонде основной части заработной платы, который составляет 8953,11 тыс. руб., переменная часть заработной платы может быть увеличена с 48 % до 50 % и составит также 8953,11 тыс. руб. Итого размер фонда заработной платы будет установлен в размере 17 906 тыс. руб.

При планируемом увеличении объема продаж на 16,5 % выручка составит 97 234 тыс. руб., то есть при применении предложенных мер отношение фонда заработной платы и выручки уменьшится с 0,214 до 0,184.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бабич, Т.Н. Планирование на предприятии / Т.Н. Бабич, Э.Н. Кузьбожев. – М.: КноРус, 2007. – 336 с.
2. Селезнева, Н.Н. Планирование на предприятии / Н.Н. Селезнева, А.Ф. Ионова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 479 с.
3. Экономический анализ / под ред. Г.В. Савицкой. – М.: Новое знание, 2009.