

An aerial photograph of an industrial complex, likely an oil or gas processing plant. The facility consists of several large, rectangular brick buildings with flat roofs, interconnected by a network of red-painted pipes and walkways. A prominent feature is a tall, white lattice tower structure. To the right, there is a large, irregularly shaped pond with greenish water. The entire complex is surrounded by dense green forests. In the foreground, there are some white storage tanks and various pieces of equipment. The overall scene depicts a well-organized industrial site in a natural setting.

**РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА
И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ
В НЕФТЕГАЗОВОМ КОМПЛЕКСЕ**

ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ,
ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ВСЕРОССИЙСКИЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ
ОХРАНЫ И ЭКОНОМИКИ ТРУДА»
ФЕДЕРАЛЬНОГО АГЕНТСТВА ПО ЗДРАВООХРАНЕНИЮ
И СОЦИАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ
В НЕФТЕГАЗОВОМ КОМПЛЕКСЕ

МОСКВА 2009

УДК 658.53:658.328.8

В Рекомендациях приводится зависимость заработной платы от вклада работников, как одного из основных факторов производства, в достижение определенного уровня производительности труда, в том числе и в условиях снижения выручки от реализации продукции за счет внешних факторов.

Приводится характеристика и пример расчета справедливой величины заработной платы работников.

Рекомендации предназначены для использования представителями сторон социального партнерства при подготовке предложений по установлению справедливого уровня заработной платы, в том числе в условиях действия глобального экономического кризиса.

Данные Рекомендации подготовлены ВНИИ охраны и экономики труда совместно с Нефтегазстройпрофсоюзом РФ.

СОДЕРЖАНИЕ

| | Стр. |
|--|-------------|
| Введение | 4 |
| 1. Производительность труда и факторы, влияющие на ее величину | 5 |
| 2. Справедливая величина заработной платы и ее примерный расчет | 8 |
| 3. Соотношение изменения средней заработной платы и производительности труда | 12 |
| 4. Использованная литература | 14 |

ВВЕДЕНИЕ

Анализ изменения средней заработной платы на 1 процент увеличения производительности труда (выручка от реализации на 1 работника) по видам деятельности нефтегазового комплекса за 2003-2008 годы показал:

тенденцию роста соотношения темпов изменения средней заработной платы и производительности труда;

неравномерность изменения данного соотношения по большинству видов деятельности;

отсутствие единого подхода к формированию заработной платы в зависимости от производительности труда.

Для формирования обоснованного соотношения темпов изменения средней заработной платы и производительности труда необходимо определить, какой должна быть обоснованная величина заработной платы работников.

Заработная плата формируется за счет выручки от реализации продукции соответствующих организаций. Поэтому соотношение темпов изменения средней заработной платы и производительности труда будет зависеть от состояния рынка.

Влияние последнего фактора возрастает в период экономической нестабильности и кризисных ситуаций в экономике. Это характерно для современной социально-экономической ситуации. Соответственно значение корректировки соотношения темпов изменения средней заработной платы и производительности труда в зависимости от состояния рынка в период глобального экономического кризиса увеличивается.

Вместе с тем, целесообразно при формировании соотношения изменения заработной платы и производительности труда использовать обоснованную методику, прозрачную для всех сторон социального партнерства.

В данных Рекомендациях приводится методика обоснованного формирования соотношения изменения заработной платы и производительности труда на основе определения справедливой заработной платы, достигнутой производительности труда и выручки от реализации продукции.

1, Производительность труда и факторы, влияющие на ее величину

Для нормальной жизни работника и членов его семьи он должен иметь в своем распоряжении (получать) необходимое количество предметов потребления и услуг. Средством для этого у наемного работника является выполнение определенной работы, конечные результаты которой по существу обмениваются на необходимые работнику предметы потребления, услуги, выступающие в качестве оплаты за выполняемую им работу в виде заработной платы.

Чем больше конечной продукции приходится на работника, тем большее количество необходимых ему предметов потребления, услуг он может получить в результате этого обмена в форме заработной платы.

Объем конечной продукции, приходящейся на одного работника в среднем на разных уровнях экономической деятельности, характеризует производительность труда работников на соответствующих уровнях. Важно учитывать то, что в показателе производительности труда отражается как уровень качества продукции, так и величина затрат на ее производства, определяемая эффективностью технологии.

Для работников или первичных производственных коллективов производительность труда - это их выработка.

Для организаций - это количество конечной продукции на одного работника, занятого в соответствующем виде деятельности.

Для отрасли или вида деятельности производительность труда - это количество конечной продукции данной отрасли, вида деятельности, приходящейся в среднем на одного работника, занятого в производстве соответствующей продукции.

В целом в стране производительность труда можно охарактеризовать количеством продукции конечного потребления, накопления и экспорта на одного работника, занятого в экономике.

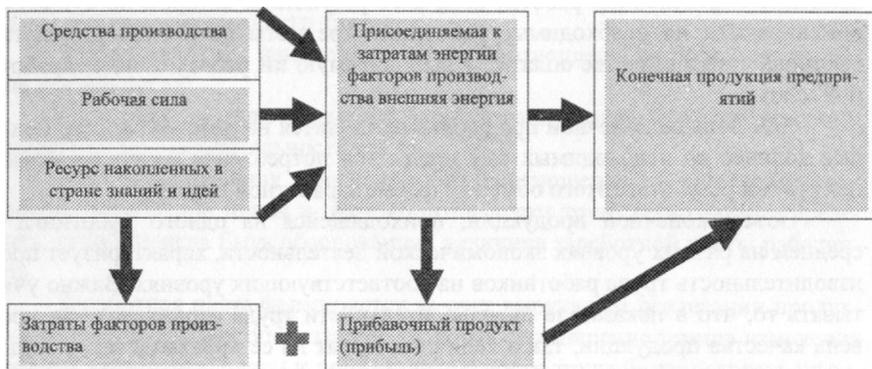
Поэтому, чем больше или меньше будет производительность труда, тем большую или меньшую заработную плату может получить работник. Средства на повышение заработной платы обеспечиваются в результате увеличения объема выручки от реализации продукции, повышения качества продукции и снижения издержек.

Принцип справедливого распределения по труду реализуется исходя из предельной производительности труда конкретного работника на конкретном рабочем месте, т.е. оплата труда работника при прочих равных условиях увеличивается в соответствии с ростом прибавочного продукта от данного вида экономической деятельности.

Предприятия производят свою продукцию с помощью факторов производства.

Условно процесс создания конечной продукции предприятий можно представить на схеме.

Условная схема создания конечной продукции предприятий



Конечная продукция на разных уровнях экономической деятельности является суммой продукции факторов производства, приведенных выше на схеме: средства производства, рабочая сила и ресурс накопленных в стране знаний и идей.

Продукция факторов производства включает затраты соответствующего фактора плюс часть присоединенной к нему внешней энергии, приходящейся на затраты данного фактора. Вместе факторы производства образуют конечную продукцию.

Собственник рабочей силы обменивает ее продукцию на заработную плату, которая выступает как цена данной продукции. При этом в связи с тем, что продукция фактора производства «рабочая сила» состоит из двух различных по источникам образования частей, каждая из этих частей имеет свои особенности оплаты.

Первая часть приобретает собственником предприятия, и он может непосредственно оценить ее с помощью показателей использования рабочей силы, например, норм труда, плановых заданий. Оплата данной части продукции фактора производства «рабочая сила» может соответственно носить гарантированный характер.

Вторая часть оценивается в сфере реализации (использования) конечной продукции. Поэтому ее оплата зависит от оценки конечной продукции предприятий в сфере реализации (использования) этой продукции и, следовательно, не может носить гарантированный характер.

Работники, являясь собственниками одного из основных факторов производства - рабочей силы, в результате эквивалентного обмена продукции рабочей силы на заработную плату должны получать оплату, включающую как полное возмещение затрат рабочей силы, так и приходящуюся на нее часть прибавочного продукта (прибыли).

Учитывая то, что конечная продукция представляет сумму продукции факторов производства, зависимость заработной платы работников и доходов собственников предприятий от изменения производительности труда должна соответствовать степени участия соответствующих факторов производства в изменении производительности труда.

Например, в результате повышения интенсивности работы увеличивается выработка рабочего. В этом случае производительность труда увеличивается, в основном, за счет фактора производства «рабочая сила». Соответственно основная часть прироста доходов от повышения производительности труда должна идти на увеличение заработной платы работников.

Если выработка рабочего увеличивается в результате применения инноваций, внедренных в производство за счет средств собственников предприятия, привлечения заемных средств собственниками предприятия, возвращаемых из их доходов, то основная часть прироста доходов от повышения производительности труда должна идти на увеличение прибыли, получаемой собственниками предприятия.

2. Справедливая величина заработной платы

Заработная плата работников включает:

- 1) средства необходимые для возмещения затрат рабочей силы,
- 2) часть прибавочного продукта, пропорциональную участию фактора производства «рабочая сила» в создании прибавочного продукта.

Заработная плата работников не может быть меньше средств, необходимых для восстановления затраченной рабочей силы или прожиточного минимума. В противном случае будет проходить процесс разрушения рабочей силы. Таким образом, первая часть заработной платы определяет ее минимальную границу.

Максимальная граница заработной платы работников определяется величиной чистой продукции, представляющей разницу между выручкой за конечную продукцию и материальными затратами на ее производство, в конечном счете производительностью труда.

Справедливая же величина заработной платы будет представлять собой величину, включающую сумму средств необходимую для восстановления затраченной рабочей силы и средства, эквивалентные части прибавочного продукта, соответствующей участию работников в его создании.

Справедливую величину заработной платы для конкретной организации рекомендуется определять следующим образом.

Вначале необходимо оценить насколько сложившаяся величина заработной платы возмещает затраченную работниками рабочую силу, то есть насколько она соответствует минимально необходимой для этого заработной платы.

Для ее определения воспользуемся минимальной заработной платой, необходимой для возмещения затраченной рабочим I разряда рабочей силы, и ее соотношением с минимальной заработной платой работников в целом по организациям, необходимой для возмещения затрачиваемой рабочей силы.

Минимальная заработная плата рабочего Г разряда (МЗП), необходимая для возмещения затрачиваемой им рабочей силы, будет равна:

$$\text{МЗП} = (\text{ПМ Т.К.} + \text{ПМ Д} + \text{СБ}) \times \text{К В.Д.}, \text{ где}$$

ПМ Т.Н. - прожиточный минимум для трудоспособного населения;

ПМ Д - прожиточный минимум для детей;

СБ - ежемесячная сумма сбережений на приобретение жилья в соответствии с нормой предоставления жилой площади по договору социального найма и стоимостью 1 кв. м жилья, используемой для расчета жилищных субсидий.

$$\text{СБ} = (\text{НЖ} \times \text{СТ}^{\text{кв.м.}}) / (\text{Т} \times 12), \text{ где}$$

НЖ - социальная норма общей площади жилья для одиноких граждан (в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от

21 марта 2006 г. № 153 «О некоторых вопросах реализации подпрограммы «Выполнение государственных обязательств по обеспечению жильем категорий граждан, установленных федеральным законодательством» Федеральной целевой программы «Жилище» на 2002 - 2010 годы» - 33 кв. м);

СТ кв.м. - стоимость 1 квадратного метра общей площади жилья (согласно устанавливаемым Министерством регионального развития Российской Федерации для расчета жилищных субсидий нормативам стоимости 1 квадратного метра общей площади жилья по Российской Федерации и средней рыночной стоимости 1 квадратного метра общей площади жилья по субъектам Российской Федерации);

Т - время накопления необходимых средств для покупки соответствующего жилья (для северных регионов - 10 лет, остальных - 20);

К В.Д. - коэффициент соотношений минимальных месячных тарифных ставок по видам деятельности и прожиточного минимума, установленного для трудоспособного населения в целом по Российской Федерации.

Коэффициент соотношений минимальных месячных тарифных ставок по видам деятельности и прожиточного минимума, установленного для трудоспособного населения в целом по Российской Федерации, определяется на основе сложившегося соотношения минимальных месячных тарифных ставок по видам деятельности с прожиточным минимумом трудоспособного населения в целом по Российской Федерации и составляет в:

| | |
|--|-------|
| нефтяной и газовой промышленности, магистральном нефтепроводном и газопроводном транспорте - | 1,25; |
| строительстве объектов нефтегазового комплекса - | 1,25; |
| переработке газа, нефти, нефтехимической и химической промышленности - | 1,06; |
| эксплуатации газового хозяйства - | 1; |
| геофизике, геологоразведке - | 1,25; |
| машиностроении - | 1,06; |
| сервисном обслуживании - | 1,06. |

Ниже приводится пример расчета минимальной заработной платы рабочего I разряда нефтегазодобывающего предприятия, расположенного в Ханты-Мансийском автономном округе - Югра.

Используются следующие исходные данные, например, величина прожиточного минимума трудоспособного населения составляет 7790 руб., величина прожиточного минимума детей - 6727 руб.

Норматив стоимости 1 квадратного метра общей площади жилья в соответствии с приказом Министерства регионального развития Российской Федерации установлен в размере 40100 руб.

С учетом этих данных минимальная заработная плата рабочего I разряда необходимая для возмещения затраченной им рабочей силы составляет $(7790 + 6727 + 40100 \times 33/10/12) \times 1.25 = 31931$ руб.

Чтобы определить соотношение минимальной заработной платы, необходимой для возмещения затраченной рабочим I разряда рабочей силы, с минимальной заработной платой работников в целом по организациям, необходимой для возмещения затрачиваемой ими рабочей силы, можно воспользоваться соотношением тарифных частей оплаты их труда.

Условно принимается, что тарифная часть оплаты труда работников в целом по организациям выше, чем у рабочих I разряда в 2.5 раза. Соответственно минимальная средняя заработная плата работников, необходимая для возмещения затраченной ими рабочей силы, составит $31931 \times 2,5 = 79828$ руб.

Теперь определим величину стоимости продукции фактора производства «рабочая сила», соответствующую участию данного фактора производства в создании прибыли.

Долю каждого из факторов производства в прибыли можно определять в зависимости от доли затрат соответствующих факторов производства в общих затратах.

При среднесписочной численности работников предприятия равной 94000 человек, расходы на оплату труда, необходимые для возмещения затраченной рабочей силы, должны составлять в расчете на год 79,8 тыс. руб. $\times 94$ тыс. чел. $\times 12$ - 90014 млн. руб.

Фактически расходы на оплату труда составляют 97000 млн. руб. при операционных затратах 436000 млн. руб.

Если учесть разницу между фактическими расходами на оплату труда и необходимыми для обеспечения минимальной средней заработной платы, то расчетные операционные затраты должны составить $436000 - (97000 - 90014) = 429014$ млн. руб.

Расчетная же величина прибыли до налогообложения, при фактической равной 279000 млн. руб., составит $279000 + (97000 - 90014) = 285986$ млн. руб.

Исходя из этих данных, доля расходов на оплату труда, необходимых для возмещения затраченной рабочей силы, в расчетной величине операционных затрат будет составлять $90014 / 429014 \times 100 = 21$ %.

Соответственно величина расчетной прибыли до налогообложения, приходящаяся на фактор производства «рабочая сила», будет составлять $285986 \times 21 / 100 = 60057$ млн. руб., а часть средней заработной платы, отражающая вклад работников в создание прибавочного продукта (прибыли), должна составлять $60\,057\,000$ тыс. руб. / 94 тыс. чел. / 12 мес. = 53242 руб.

Таким образом, справедливая заработная плата в нашем примере будет равна $79828 + 53242 - 133070$ руб. Средняя же ее величина фактически составляла 97000 млн. руб. / 94 тыс. чел. / 12 мес. = 85993 руб.

3. Соотношение изменения средней заработной платы и производительности труда

Важным инструментом управления производительностью и оплатой труда на предприятиях нефтегазового комплекса может стать соотношение темпов роста производительности и оплаты труда, с помощью которого можно будет регулировать среднюю заработную плату с учетом изменения прироста выручки от реализации продукции.

В приводимом в разделе 2 примере величина фактической заработной платы увеличивалась по сравнению с базовым годом пропорционально увеличению производительности труда, то есть на 1 процент роста производительности труда средняя заработная плата увеличивалась также на 1 процент.

Для того, чтобы обеспечить справедливую величину средней заработной платы, на каждый процент прироста производительности труда необходимо было увеличивать среднюю заработную плату на $133070/85993 - 1,5$ процента.

В данном случае более высокие темпы прироста средней заработной платы и, следовательно, изменения в соотношении между доходами собственников предприятий и заработной платой вызваны занижением сложившейся заработной платой и ее несоответствием вкладу работников в конечную продукцию предприятия.

В 1970 году доля заработной платы в валовом внутреннем продукте промышленности СССР составляла 46,8 %. В настоящее время она уменьшилась в 2 раза.

В связи с этим в России существует довольно значительный резерв для повышения заработной платы опережающими темпами по сравнению с темпами увеличения производительности труда.

В 2007 году доля фонда заработной платы составляла в валовом внутреннем продукте: в добыче полезных ископаемых - 12,5 %, обрабатывающем производстве - 28,4 %, строительстве - 34,4 %, транспорте и связи - 32,7 %.

Какова же должна быть обоснованная доля заработной платы в чистой продукции предприятий?

Заработная плата представляет собой оплату продукции фактора производства «рабочая сила».

Поэтому обоснованная доля заработной платы в чистой продукции определяется величиной создаваемой фактором производства «рабочая сила» продукции. Справедливая оплата данной продукции должна включать возмещение затрат рабочей силы, а также часть прибыли, приходящейся на фактор производства «рабочая сила».

С учетом этого в каждой организации конкретно должно планироваться распределение чистой продукции и соотношение изменения производи-

тельности труда и средней заработной платы, таким образом, чтобы обеспечить достижение справедливой заработной платы.

Для этого необходимо учитывать не только рост производительности труда, но и величину прироста выручки от реализации продукции. При положительном темпе прироста выручки и положительном темпе роста производительности труда появляется основание для повышения уровня заработной платы за счет прибавочного продукта и уровень роста заработной платы на 1 % роста производительности труда становится больше единицы. Если фактически уровень роста заработной платы при этих условиях меньше единицы, то следует корректировать заработную плату в сторону повышения за счет доли прибавочного продукта в целях получения справедливой заработной платы.

4. Использованная литература

1. Организация заработной платы на предприятиях нефтегазового комплекса (методическое пособие). - М.: Нефтегазстройпрофсоюз РФ, 2005. - 79 с.

2. Производительность труда и формирование справедливой заработной платы. В: НГСП информ. № 9-2006. с. 6-8.

3. Рекомендации по определению минимальной заработной платы квалифицированных рабочих. - М.: Нефтегазстройпрофсоюз РФ, 2007. - 27 с.

4. Как наемному работнику стать хозяином. В: НГСП информ, № 4-2008, с. 5-8.

5. Повышение производительности труда - средство обеспечения стратегического преимущества организаций (методический материал). - М.: ФГУ «ВНИИ охраны и экономики труда», 2009. - 76 с.