

## ИЗ ПРАКТИКИ

# РАСЧЕТ ЗАРПЛАТЫ И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

**Леонид Нодов,**

начальник отдела ИТ ООО «УК «Татнефть-Нефтехим»

Для больших групп компаний расчет заработной платы, различных компенсаций, налоговых отчислений — задача весьма не тривиальная. Она требует единой для всех входящих в группу компаний методики, организации эффективного взаимодействия управляющей компании с дочерними, автоматизации процессов отдела труда и занятости, использования информационной системы.

ООО «УК «Татнефть-Нефтехим» — дочернее общество ОАО «Татнефть» со 100% долей материнской компании в уставном капитале. Оно было создано в 2002 году для управления нефтехимическим комплексом ОАО «Татнефть» и объединяет предприятия, находящиеся в тесной взаимосвязи с шинным производством ОАО «Нижнекамскшина»: ОАО «Нижнекамсктехглерод», ОАО «Нижнекамский механический завод», ЗАО «Ярполимермаш-Татнефть», ООО «Научно-технический центр «Кама», ООО «Татнефть-Нефтехимснаб», ООО «Торговый Дом «Кама», ООО «Нижнекамский завод шин ЦМК», ООО «Нижнекамский завод грузовых шин», ООО «Энергошинсервис» и др.

Каждое из этих предприятий практически до последнего времени использовало для расчета заработной платы своим сотрудникам различные информационные системы. На крупнейших заводах применялись даже приложения на базе FoxPro, бывшие популярными в последней трети XX века. Следует заметить, что общая численность сотрудников и пенсионеров нефтехимического комплекса (НХК), для которых проводились расчеты, превышала 20 тыс. человек.

В современных условиях финансово-экономической деятельности такое положение дел уже никого устраивало. Поэтому перед нами встала задача создать единообразный инструментарий для автоматизации работы отдела труда и занятости. Такой инструментарий предполагал разработку единой методологии учета кадровых данных и использование информационной системы, общей для всех компаний группы. При этом информационная система должна была объединить в себе данные из всех разнородных программ расчета заработной платы. Кроме

## ИЗ ПРАКТИКИ

того, такой подход должен был снизить затраты на персонал отдела труда и занятости. В первую очередь мы стремились создать единообразный инструментарий в рамках стратегии унификации получения информации, требующейся руководству группы компаний.

### Детали проекта

Нужна была система автоматизации кадрового учета и расчета зарплаты. Имеющиеся на информационно-технологическом рынке страны системы оценивали по следующим критериям:

- стоимость внедрения и обучения пользователей;
- стоимость сопровождения;
- доступность специалистов для доработки и сопровождения;
- соответствие требованиям российского законодательства и скорость обновлений при изменении регламентирующих актов;
- высокая производительность и масштабируемость при высоких нагрузках.

Было принято однозначное решение об использовании платформы «1С:Предприятие». Выбрали специализированный программный продукт «1С:Зарплата и управление персоналом 8 КОРП» (1С:ЗУП), который успешно можно было интегрировать с предполагаемой к внедрению ERP-системой — «1С:Управление производственным предприятием» (1С:УПП).

Работы велись в основном по проектной технологии. Провели предпроектное обследование процессов расчета заработной платы, разработали концепцию построения автоматизированной системы и технический проект. После этого внедрили информационную систему и провели тестирование на соответствие нашим требованиям.

На сложных участках работы, где требовалось провести автоматизацию очень оперативно, применяли технологию быстрого результата (ТБР) — выявляли проблемную область заранее не предусмотренную в проекте, готовили локальное техническое задание и затем встраивали его в рамки общего проекта. За счет совмещения проектной технологии и ТБР сумели выдержать генеральное направление развития проекта и в то же время автоматизировать участки работы, которые ранее не были предусмотрены в концепции и техническом проекте.

Хотя был составлен календарный план работ, но из-за задержек в согласовании технических заданий в Управляющей компании проект был запущен с опозданием. Поэтому работа проходила в режиме жесткого цейтнота.

Проект по внедрению информационной системы расчета зарплаты и управления персоналом разбили на два этапа.

Первый этап предполагал непосредственное внедрение системы. Кроме того, на этом же этапе планировалась автоматизация регламентированного кадрового учета и расчета зарплаты, оптимизация программного кода для обработки больших массивов информации, проведение нагрузочного тестирования и ввод системы расчета заработной платы в эксплуатацию.

## ИЗ ПРАКТИКИ

На втором этапе предусмотрены работы по автоматизации процессов управления персоналом, ввод в эксплуатацию блоков системы – «Обучение», «Аттестация», «Воинский стол», «Подсистема планирования и согласования отпусков», «Отчисления в ПФР» и ее интеграцию с системой УПП.

### Схема организации расчетов

Упрощенно схема расчета зарплаты выглядит таким образом.

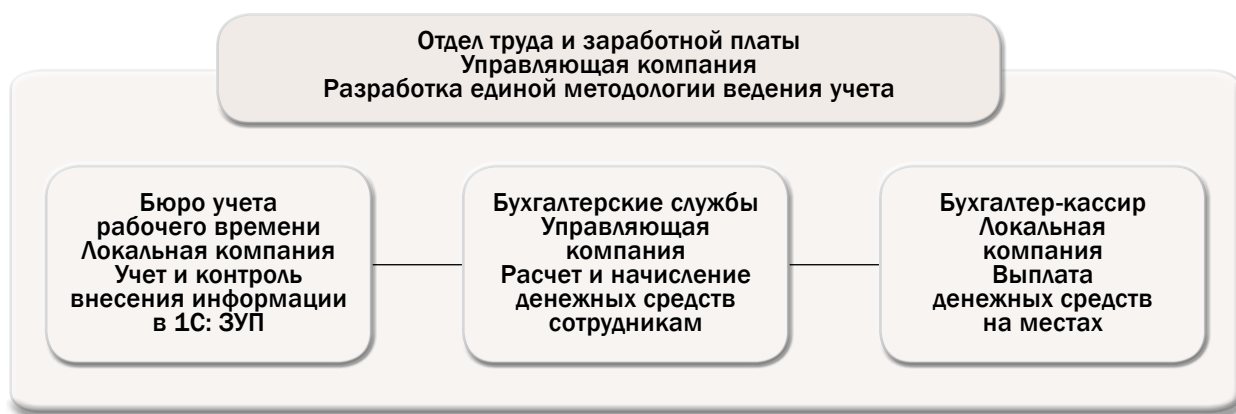


Рис. Упрощенная схема расчета зарплаты

Отдел труда и заработной платы в головной компании разработал методологию расчета заработной платы для всей группы компаний.

Все функции по управлению персоналом и расчёту заработной платы группы компаний выполняются в управлении персоналом управляющей компании.

Бюро учета рабочего времени посредством удаленного терминального доступа вносят оперативную информацию в 1С:ЗУП об отработанных часах, сменах и т.д. своих сотрудников и контролируют правильность внесения информации.

Бухгалтерские службы управляющей компании на основании введенной информации производят начисления и перечисление заработной платы на счета работников.

Хотя проект проходил параллельно с реорганизацией компании, сопротивления персонала нововведениям как такового не было. Как и не было сложности с объяснением целей проекта рядовыми сотрудниками. Постановка задачи исходила от руководства, и все приняли ее с пониманием. Персонал у нас квалифицированный, работает много лет, поэтому удалось выстроить работу на результат. Куратором проекта выступала Хабутдинова Гюзель Мударисовна, первый заместитель директора по экономике и финансам.

Огромную помощь оказал Шарафеев Загит Фоатович, заместитель генерального директора ОАО «Татнефть» по нефтехимическому производству, директор ООО «УК «Татнефть-Нефтехим», что обеспечило взаимопонимание всех служб и подразделений НХК.

## ИЗ ПРАКТИКИ

### Результаты проекта

Первый этап проекта — внедрение 1С:ЗУП, автоматизация регламентированного кадрового учета и расчета зарплаты — завершен успешно.

Второй этап — интеграция с 1С:УПП завершена, реализация блока управления персоналом — находится на стадии методологической проработки и составления технического проекта.

В рамках системы уже автоматизированы процессы расчета заработной платы и премий для бригад и индивидуальных работников в зависимости от количества отработанных нарядов, а также — расчеты выполнения показателей качества и культуры производства.

По сути, мы старались внедрять типовой функционал «1С:Зарплата и управление персоналом 8 КОРП» в максимальной степени. Но, учитывая некоторые специфические особенности отрасли, типовой функционал системы пришлось несколько модернизировать, например, ввести в систему начисления за работу на вредном производстве и т.д.

Надо признать, что проект был не из легких, поскольку он проходил одновременно глобальной реорганизацией компании, и катастрофически не хватало времени на выполнение работ. Но благодаря целеустремленности сотрудников «Татнефть-Нефтехим», в частности, отдела труда и заработной платы, отвечающего за методологическую часть, он стал успешным. Отдельно можно отметить техническую компетентность руководителя проектов нашего подрядчика и других привлекаемых специалистов компании «1С-Раурс».

Результатами проекта мы довольны. Сегодня в компании своевременно рассчитывается заработная плата сотрудникам, производятся все необходимые отчисления и удержания. Мы получили единый инструмент для управления персоналом.

В перспективе планируем расширять функционал, намерены оптимизировать виды удержания (уменьшать их количество), типы населения, взаимодействие с Центром занятости. Будем подключать различные сервисы, например, организуем доступ к информационной системе, чтобы каждый самостоятельно мог посмотреть данные о своей зарплате, а также проведем интеграцию системы с доменными службами Windows и Active Directory. Настроим более полный обмен данными системы расчета зарплаты и управления персоналом и другими внутренними инфраструктурными системами, планируем увязать штатное расписание с единым механизмом распределения ролей в управлении системой. Появление любого кадрового документа будет инициировать процесс изменения и выдачи прав доступа в различных информационных системах, используемых в компании — 1С:УПП, Заявочной площадке «1С-Битрикс», в подсистеме бюджетирования и др. За счет этого мы решим еще и часть вопросов безопасности.

В конце 2012 года будем проводить оценку реальной производительности системы и сравнение с проведенным «1С-Раурс» и Microsoft нагрузочным тестированием. По первому кварталу результаты превосходят расчетные, и есть запас для еще большего увеличения нагрузки.