

**Министерство образования и науки Российской Федерации**  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт ИнЭО

Направление подготовки 080109 Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Кафедра Экономики

**ДИПЛОМНЫЙ ПРОЕКТ/РАБОТА**

Тема работы
<b>Особенности учета заработной платы (на примере нефтегазодобывающего управления «Нижнесортымскнефть» структурное подразделение ОАО «Сургутнефтегаз»</b>

УДК 657.471.12

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-3502	Ласовская А. В.		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Ассистент каф. экономики	Силифонова Е.В.			

**ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:**

Зав. кафедрой	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Экономики	Барышева Г.А.	Доктор экономических наук, профессор		

Томск - 2016 г.

## Запланируемые результаты обучения по программе

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон
<i>Универсальные компетенции</i>		
P1	Осуществлять коммуникации в профессиональной среде и в обществе в целом, в том числе на иностранном языке, разрабатывать документацию, презентовать и защищать результаты комплексной экономической деятельности.	Требования ФГОС (ОК-14; ПК-9; 11)
P2	Эффективно работать индивидуально, в качестве члена команды, состоящей из специалистов различных направлений и квалификаций, с делением ответственности и полномочий за результаты работы и готовность следовать корпоративной культуре организации	Требования ФГОС (ПК-11; ОК-1,7,8)
P3	Демонстрировать знания правовых, социальных, этических и культурных аспектов хозяйственной деятельности, осведомленность в вопросах охраны здоровья и безопасности жизнедеятельности.	Требования ФГОС (ОК-2;3;16; 15)
P4	Самостоятельно учиться и непрерывно повышать квалификацию в течение всего периода профессиональной деятельности	Требования ФГОС (ОК-2; 9,10,11) Критерий 5 АИОР (2.6), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i>
P5	Активно пользоваться основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией, работать с информацией в глобальных компьютерных сетях	Требования ФГОС (ОК -13; ПК-1,3,5,10)
<i>Профессиональные компетенции</i>		
P6	Применять знания математических дисциплин, статистики, бухгалтерского учета и анализа для подготовки исходных данных и проведения расчетов экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на основе типовых методик с учетом действующей нормативно-правовой базы;	Требования ФГОС (ПК-1, ПК-2; ПК-3;4;5 ПК-7; ОК-5; ОК-4; ОК11,13)
P7	принимать участие в выработке и реализации для конкретного предприятия рациональной системы организации учета и отчетности на основе выбора эффективной учетной политики, базирующейся на соблюдении действующего законодательства, требований международных стандартов и принципах укрепления экономики хозяйствующего субъекта;	Требования ФГОС ПК-5; ПК-7; ОК-5,8
P8	Применять глубокие знания основ функционирования экономической системы на разных уровнях, истории экономики и экономической науки для анализа социально-значимых проблем и процессов, происходящих в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем	Требования ФГОС ОК-3,4; ПК-4,6,8,14,15);
P9	Строить стандартные теоретические и эконометрические модели исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к области профессиональной деятельности, прогнозировать, анализировать и интерпретировать полученные результаты с целью принятия эффективных решений.	Требования ФГОС ПК-6; ПК-5; ПК-7; ПК-13; ПК-8;
P10	На основе аналитической обработки учетной, статистической и отчетной информации готовить информационные обзоры, аналитические отчеты, в соответствии с поставленной задачей, давать оценку и интерпретацию полученных результатов и обосновывать управленческие решения.	Требования ФГОС ПК-4; ПК-5 ПК-7;8 ПК-10; ПК-13; ПК-5 ОК-1;2;3; ОК-6; ОК-13
P11	Внедрять современные методы бухгалтерского учета, анализа и аудита на основе знания информационных технологий, международных стандартов учета и финансовой отчетности	Требования ФГОС ПК-10;12 ОК-12
P12	осуществлять преподавание экономических дисциплин в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и дополнительного профессионального образования.	Требования ФГОС ПК-14; ПК-15; ОК-2;
P13	Принимать участие в разработке проектных решений в области профессиональной и инновационной деятельности предприятий и организаций, подготовке предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий	Требования ФГОС (ПК-3,4,7; 11;12;13 ОК-1,7, 8)
P14	Проводить теоретические и прикладные исследования в области современных достижений экономической науки в России и за рубежом, ориентированные на достижение практического результата в условиях инновационной модели российской экономики	Требования ФГОС ПК-4,9
P15	организовывать операционную (производственную) и коммерческую деятельность предприятия, осуществлять комплексный анализ его финансово-хозяйственной деятельности использовать полученные результаты для обеспечения принятия оптимальных управленческих решений и повышения эффективности.	Требования ФГОС (ОК – 7, 8, 12, 13; ПК – 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,10, 11, 13)

**Министерство образования и науки Российской Федерации**  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт электронного обучения

Направление подготовки (специальность) Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Кафедра Экономики

УТВЕРЖДАЮ:

Зав. кафедрой

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(Подпись) (Дата) (Ф.И.О.)

### ЗАДАНИЕ

**на выполнение выпускной квалификационной работы**

В форме:

**Дипломного проекта/работы**

Студенту:

<b>Группа</b>	<b>ФИО</b>
3-3502	Ласовская Александра Владимировна

Тема работы:

**Особенности учета заработной платы**

Утверждена приказом директора (дата, номер)

№ 881/с от 08.02.2016 года

Срок сдачи студентом выполненной работы:

02.06.2016 год

#### **ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ;**

##### **Исходные данные к работе**

(наименование объекта исследования или проектирования;  
производительность или нагрузка;  
режим работы (непрерывный, периодический, циклический и т. д.);  
вид сырья или материал изделия;  
требования к продукту, изделию или процессу; особые требования к особенностям функционирования

Законодательные акты, кодексы, постановления Российской Федерации, научная литература российских ученых, данные бухгалтерского учета исследуемого предприятия.

(эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энергозатратам; экономический анализ и т. д.).	
<p><b>Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов</b> (аналитический обзор по литературным источникам с целью выяснения достижений мировой науки техники в рассматриваемой области; постановка задачи исследования, проектирования, конструирования; содержание процедуры исследования, проектирования, конструирования; обсуждение результатов выполненной работы; наименование дополнительных разделов, подлежащих разработке; заключение по работе).</p>	<p>Изучить теоретические основы труда и заработной платы, изучение существующих форм, видов и систем оплаты труда. Исследовать порядок ведения синтетического и аналитического учета расчетов с персоналом Нефтегазодобывающего управления «Нижнесортимскнефть» структурное подразделение ОАО «Сургутнефтегаз» по оплате труда. Рассмотреть систему налогообложения расчетов по оплате труда на исследуемом предприятии.</p>
<p><b>Перечень графического материала</b> (с точным указанием обязательных чертежей)</p>	<p>Журналы хозяйственных операций по учету заработной платы, расчетные формулы</p>
<p><b>Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы (с указанием разделов)</b></p>	
<p><b>Раздел</b></p>	<p><b>Консультант</b></p>
<p><b>Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:</b></p>	
<p><b>Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику</b></p>	

**Задание выдал руководитель**

<b>Должность</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, звание</b>	<b>Подпись</b>	<b>Дата</b>
Ассистент каф. экономики	Силифонова Е.В.			

**Задание принял к исполнению студент:**

<b>Группа</b>	<b>ФИО</b>	<b>Подпись</b>	<b>Дата</b>
З-3502	Ласовская А.В.		

## РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа выполнена на 119 с., 2 рисунка, 11 таблиц, 56 источников, 8 приложений.

Ключевые слова: труд, заработная плата, фонд оплаты труда, рабочее время, минимальный размер оплаты труда, прожиточный минимум, налог на доходы физических лиц, страховые взносы, налоговые вычеты.

Объектом исследования является нефтегазодобывающее управление «Нижнесортымскнефть» структурное подразделение ОАО «Сургутнефтегаз».

Цель работы является изучение теоретических и правовых основ учета и анализа труда и заработной платы, а также проведение практического исследования данной темы на конкретном предприятии.

В процессе исследования проводились анализ первичных документов предприятия, нормативного законодательства и т.д.

В результате исследования было выявлено, что руководство предприятия стремится к тому, чтобы работа приносила удовлетворение, помогала достичь успехов в профессиональном и карьерном росте. Социальная защита персонала и его развитие, стабильная заработная плата все это повышает эффективность производительности труда на данном предприятии.

Область применения результаты исследования могут быть использованы в производственной деятельности предприятия в рамках совершенствования бухгалтерского учета.

Экономическая эффективность/значимость работы: работа содержит достаточный объем теоретического и фактического материала с использованием первоисточников, иллюстрирована необходимым количеством таблиц, рисунков. Важное практическое значение имеют предложенные рекомендации по усовершенствованию системы учета расчетов по оплате труда на данном предприятии.

В будущем планируется применять полученные в ходе исследования навыки и знания на практике.

## **Определения, обозначения, сокращения.**

В данной дипломной работы применялись следующие сокращения: ТК – Трудовой кодекс, РФ – Российская Федерация, НК – Налоговый кодекс, МРОТ – минимальный размер оплаты труда, ОАО – открытое акционерное общество, Общество, Компания – ОАО «Сургутнефтегаз», КСО – корпоративная социальная ответственность, ФСС – Фонд социального страхования, ПФР – Пенсионный Фонд России, ФОМС – Федеральный Фонд обязательного медицинского страхования, НДФЛ – налог на доходы физических лиц.

Оглавление	
Введение .....	9
1 Теоретические и правовые основы учета заработной платы на предприятии.....	12
1.1 Экономическая сущность труда и заработной платы.....	12
1.2 Правовые и нормативные основы учета труда и его оплаты.....	17
1.3 Организация рабочего времени и режимов работ.....	24
1.4 Виды, формы и системы оплаты труда .....	28
2 Отражение начислений и удержаний по оплате труда в бухгалтерском учете .....	41
2.1 Учет начислений и выплат заработной платы.....	41
2.2 Учет удержаний из заработной платы.....	54
2.3 Учет расчетов по социальному страхованию и обеспечению .....	61
3 Общая характеристика предприятия нефтегазодобывающего управление «Нижнесортымскнефть» структурное подразделение открытого акционерного общества «Сургутнефтегаз» .....	68
3.1 Организационно-правовая форма ОАО «Сургутнефтегаз» .....	68
3.2 Цели и виды деятельности предприятия ОАО «Сургутнефтегаз» .....	71
3.3 Особенности учета заработной платы в нефтедобывающем управлении «Нижнесортымскнефть» структурное подразделение ОАО «Сургутнефтегаз».....	74
4 Социальная ответственность открытого акционерного общества «Сургутнефтегаз» .....	96
Заключение.....	109
Список использованных источников.....	111
Приложение А Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу .....	120
Приложение Б Личная карточка работника .....	121
Приложение В Штатное расписание.....	125
Приложение Г Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении).....	126
Приложение Д Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда.....	127
Приложение Е Платежная ведомость .....	129
Приложение Ж Размер надбавки в зависимости от местности, стажа работы и возраста .....	131
Приложение И Положение об оплате труда работников ОАО «Сургутнефтегаз» .	133



## **Введение**

В сегодняшних условиях одной из наиболее актуальных проблем является организация безупречной системы оплаты труда на предприятии. От ее удачного решения во многом зависят как увеличение результативности производства, так и рост материального благополучия людей, а также положительный социально-психологический климат в обществе. Одним из важных принципов создания стоящей заработной платы в современной экономике является принцип материальной заинтересованности работника в результатах своего труда. В новых условиях решение проблем в области оплаты труда невозможно без развитых механизмов социального партнерства. В области реформирования заработной платы находится и проблема государственных социальных стандартов, представляющих нормативные показатели уровня жизни и социального развития нашего населения и используемых в качестве направленных ориентиров в практике государственного управления процессами экономического и социального роста нашей страны.

В сегодняшнее время юридической формой регулирования трудовых отношений между работодателем и работником являются трудовые соглашения и трудовые договора. В наше время предприятие могут самостоятельно выбирать системы, формы и размеры оплаты труда, а также способы стимулирования, для повышения производительности труда, исходя из специфики работы предприятия и задач, стоящих перед ними.

Одним из главных условий результативного использования трудовых ресурсов на предприятии является надлежащая оплата труда, то есть заработная плата работника. Для этого необходимо такое предприятие, которое рационально использует свои трудовые ресурсы обеспечивая их достойной заработной платой, повышая при этом не только уровень их жизни, но и уровень производительности труда, который в свою очередь увеличивает эффективность экономической деятельности предприятия в целом.

Усовершенствованные системы формирования труда и заработной платы обязаны обеспечить работникам предприятия соответствующие материальные стимулы. Эти стимулы могут быть задействованы наиболее эффективно при индивидуальном подходе к заработной плате каждого работника, то есть при введении на предприятии бестарифной, гибкой модели оплаты труда, при которой заработок работника находится в прямой зависимости от спроса на производимую им продукцию и выполняемые им услуги. Качества которых делает его работу конкурентноспособной на рынке труда, а также конечно, приумножает финансовое положение предприятия, на котором он работает.

Таким образом, мы видим, что учет труда и заработной платы по праву занимает одно из важных мест во всей системе учета на предприятии.

Значимость выбранной темы исследования объясняется тем, что величина заработной платы стоит в прямой зависимости не только от уровня производительности труда и эффективного развития предприятия, но и от уровня жизни населения любой страны. Для многих людей любой страны заработная плата является основным источником дохода. Поэтому вопросы, которые возникают о величине заработной платы, о форме и размере ее начисления и о других выплатах социального характера на предприятии, являются одними из наиболее жизненно важных как для работников, так и для работодателей.

Целью выпускной квалификационной работы является изучение теоретических и правовых основ учета и анализа труда и заработной платы, а также проведение практического исследования данной темы на конкретном предприятии.

Задачами для достижения поставленной цели являются:

1. Рассмотреть основные понятия и проблемы в системе оплаты труда;
2. Изучить существующие формы, виды и системы оплаты труда;
3. Исследовать теоретические аспекты учета труда и расчетов по его оплате, а также налогообложения и учет расчетов по социальному

страхованию и обеспечиванию;

4. Исследовать правовые и нормативные акты по регулированию учета труда, начислению и выплатам заработной платы;

5. Раскрыть особенности учета труда и его оплаты на конкретном предприятии;

6. Отообразить на счетах бухгалтерского учета начисление, выплаты и удержание из заработной платы работников на конкретном предприятии.

Предметом исследования выпускной квалификационной работы является бухгалтерский учет и анализ труда и заработной платы.

Объектом исследования ВКР является хозяйственная деятельность нефтегазодобывающего управления «Нижнесортимскнефть» структурное подразделение ОАО «Сургутнефтегаз».

Теоретической и методической основой послужили постановления правительства Российской Федерации, Министерства финансов, Министерства по налогам и сборам, труды российских ученых по проблемам организации бухгалтерского учета, налогообложения и анализа в области труда и заработной платы.

При проведении исследования использовались отчетные материалы нефтегазодобывающего управления «Нижнесортимскнефть» структурное подразделение ОАО «Сургутнефтегаз». В работе применялись общие методы исследования – системный подход, сопоставительный, экономический анализ, статистические группировки, а также выборочные статистические обследования.

Практическая значимость результатов исследования: работа содержит достаточный объем теоретического и фактического материала с использованием первоисточников, иллюстрирована необходимым количеством таблиц, рисунков. Важное практическое значение имеют предложенные рекомендации по усовершенствованию системы учета расчетов по оплате труда на данном предприятии. .

# **1 Теоретические и правовые основы учета заработной платы на предприятии.**

## **1.1 Экономическая сущность труда и заработной платы**

Труд – это основа человеческого существования, как отдельно взятого человека, так и общества в целом. Труд – целесообразная деятельность людей, направленная на достижение результата: создание товаров и услуг. Как процесс глубоко социализированный и занимающий исключительное место в системе экономических взаимоотношений, труд подвергается воздействию различных факторов. Эти факторы могут принадлежать как области отношений между взаимодействующими субъектами рынка, так и области внешней к ней – государственному регулированию, сложившимся традициям общественных отношений.

Заработная плата – это вознаграждение за труд, или иначе — цена трудовых ресурсов, выраженная в денежной форме. Она непосредственно зависит от квалификации работника и рыночной востребованности его способностей и умений, условий и качества труда. Заработная плата может также включать в себя выплаты стимулирующего и компенсационного характера, постоянные или зависящие от результатов деятельности конкретного сотрудника и организации – работодателя.

Принципы организации заработной платы – это объективные, научно обоснованные положения, отражающие действие экономических законов и направленные на более полную реализацию функций заработной платы.

Можно выделить наиболее характерные принципы организации заработной платы:

- обеспечение равной оплаты за равный труд;
- разделение уровней оплаты труда;
- увеличение реальной заработной платы;
- опережающий рост производительности труда над темпами роста заработной платы;

- осуществление оплаты труда в зависимости от количества и качества труда;

- материальная заинтересованность работников в результатах своего труда и деятельности предприятия;

- гарантия воспроизводства рабочей силы.

К факторам, влияющим на уровень заработной платы, относятся стоимость рабочей силы, производительность труда работника, его способности и уровень образования, степень нагрузки, степень ответственности работника и условия и характер труда.

В условиях рыночной экономики выделяются следующие основные функции, выполняемые заработной платой.

Мотивационная – она основана на мотивации труда. То есть в процессе пробуждения человека к определенной деятельности с помощью внутриличностных и внешних факторов [52]:

- человек осознает свои потребности;

- выбирает наилучший способ получения определенного вознаграждения за свой труд;

- принимает решения о реализации этого способа;

- осуществляет действия по реализации, то есть трудится (здесь задача работодателя создать наилучшие условия для труда и стимулы для высокой результативности этого действия);

- получение вознаграждения за свой труд;

- удовлетворение своей потребности.

Воспроизводственная функция заключается в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы на социальном и нормальном уровне потребления, то есть в получении такого вознаграждения за свой труд, который даст осуществить условия нормального воспроизводства рабочей силы, а также повысить условия не только жизни работника, но и его семьи. Работник должен иметь возможность не только нормально жить (платить за квартиру, пищу, одежду, все предметы первой необходимости), но и у него должна быть

реальная возможность отдыхать от работы, чтобы восстанавливать силы, необходимые для работы, а также повышать свой профессиональный и культурный уровень.

Социальная функция. Заработная плата как один из основных источников дохода должна не только способствовать воспроизведению рабочей силы как таковой, но и давать возможность человеку воспользоваться набором социальных благ – медицинские услуги, качественный отдых, получение образования, воспитание детей в системе дошкольного образования. Кроме она должна обеспечивать безбедное существование работающего в пенсионном возрасте.

Стимулирующая функция очень важна с позиции руководства предприятия. Руководству предприятия необходимо побуждать работника к трудовой активности, к максимальной отдаче, повышению эффективности труда. Работник должен быть заинтересован в повышении своей квалификации для получения большего заработка, так как более высокая квалификация сотрудников предприятия выше оплачивается. Предприятие должно быть заинтересовано в более высококвалифицированных кадрах для повышения производительности труда, улучшения качества продукции. Реализация стимулирующей функции осуществляется руководством через конкретные системы оплаты труда, основанные на оценке результатов труда работников и связи размера фонда оплаты труда с эффективностью деятельности предприятия.

Статусная функция зарплаты предполагает соответствие статуса, определяемого размером заработной платы, трудовому статусу работника. Под статусом подразумевается положение человека в той или иной системе социальных отношений и связей. Трудовой статус – это место данного работника по отношению к другим работникам как по вертикали, так и по горизонтали. Отсюда размер вознаграждения за труд является одним из главных показателей этого статуса, а его сопоставление с собственными трудовыми усилиями позволяет судить о справедливости оплаты труда.

Регулирующая функция – это регулирование рынка труда и прибыльности фирмы. Согласно этой функции, работник нанимается на работу в то предприятие, где больше платят. Но предприятию невыгодно платить слишком много работникам, иначе его рентабельность начнет снижаться, поэтому предприятия нанимают тех работников, которые предлагают свой труд на рынке труда по соответствующим ценам. Регулирующая функция выступает балансом между работниками и работодателем. Основа реализации данной функции – разделение в оплате труда по группам работников.

Функция формирования платежеспособного спроса работающих по найму. Эта функция заключается в определении их покупательной способности, что, в свою очередь, оказывает влияние на совокупный спрос, структуру и динамику национального производства. Действие этой функции позволяет при помощи регулирования величины заработной платы устанавливать рациональные пропорции между товарным спросом и предложением.

Производственно-долевая функция заработной платы определяет меру участия живого труда (через заработную плату) в образовании цены товара (продукции, услуги), его долю в совокупных издержках производства и в издержках на рабочую силу. Эта доля позволяет установить степень дешевизны (дороговизны) рабочей силы, ее конкурентоспособность на рынке труда, ибо только живой труд приводит в движение овеществленный труд, а значит, предполагает обязательное соблюдение низших границ стоимости рабочей силы и определенные пределы повышения зарплаты. В этой функции воплощается реализация предыдущих функций через систему тарифных ставок (окладов) и сеток, доплат и надбавок, премий, порядок их исчисления и зависимость от фонда оплаты труда. Производственно-долевая функция важна не только для работодателей, но и для работников. Некоторые системы бестарифной оплаты труда и другие системы предполагают тесную зависимость индивидуальной заработной платы от фонда оплаты труда и личного вклада работника.

Основным источником выплат заработной платы всем категориям работающих конечно же является фонд оплаты труда или фонд заработной платы.

Фонд заработной платы – это сумма вознаграждений, предоставленных наемным работникам в соответствии с количеством и качеством их труда, а также компенсаций, связанных с условиями труда.

По своей структуре фонд заработной платы является довольно сложной составляющей издержек на содержание рабочей силы. Фонд оплаты труда включает все денежные выплаты работникам предприятия по тарифным ставкам, сдельным расценкам, оклады, премии (без учета выплачиваемых из фонда материального поощрения), доплаты и все виды надбавок.

Фонд заработной платы должен быть обоснованным и достаточным для нормального функционирования предприятия. Излишек фонда оплаты труда ложится на себестоимость продукции, сокращает прибыль, снижает рентабельность. В то же время недостаток фонда, особенно в период инфляции, вызывает относительное снижение заработной платы и может привести к увеличению текучести кадров, дестабилизации коллектива и даже к социальным конфликтам, вплоть до забастовок.

При организации процессов учета труда сотрудников и его оплаты хозяйствующие субъекты руководствуются различными законодательными и нормативными актами, главнейшей из которых выступает Конституция Российской Федерации. Согласно статье 37 Конституции Российской Федерации [2], устанавливается набор прав и гарантий в области трудовых отношений. Они обеспечивают всех граждан, вступающих в таковые отношения на территории страны, правом на свободу и безопасность труда, гарантиями своевременной оплаты труда, правом разрешения трудовых споров, правом на отдых.



## **1.2 Правовые и нормативные основы учета труда и его оплаты**

Основными правовыми документами, регламентирующими расчеты с работниками по оплате труда и начисление «зарплатных» налогов, являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Налоговый кодекс Российской Федерации;
- Семейный кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 24.07.2009 № 212-ФЗ (редакция от 29.12.2015) «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования»;
- Федеральный закон от 15.12.2001 № 167-ФЗ (редакция от 14.12.2015) «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ (редакция от 09.03.2016) «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию»;
- Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ (редакция от 29.12.2015) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
- Положение об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденное постановлением Правительства России от 13.10.2008 № 749 (редакция от 29.07.2015);
- Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (редакция от 15.10.2014);
- Федеральный закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ (редакция от 29.12.2015) «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»;
- Положение об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам гражданам,

подлежащим обязательному социальному страхованию, утвержденное постановлением Правительства РФ от 15.06.2007 № 375 (редакция от 25.03.2013);

- Правила подсчета и подтверждения страхового стажа для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 06.02.2007 № 91 (редакция от 11.01.2009);

- Порядок выдачи листков нетрудоспособности, утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 № 624н (редакция от 02.07.2014);

- Порядок и условия назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей, утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 23.12.2009 № 1012н (редакция от 22.07.2014);

- Порядок учета страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, пеней и штрафов, расходов на выплату страхового обеспечения и расчетов по средствам обязательного социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством согласно приложению, утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 18.11.2009 № 908н (редакция от 24.02.2015);

- Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты»<sup>1</sup>;

- Указание о порядке ведения кассовых операций юридическими лицами и упрощенном порядке ведения кассовых операций индивидуальными предпринимателями и субъектами малого предпринимательства, утвержденное Банком России 12.03.2014 № 3210-У (редакция от 03.02.2015);

---

<sup>1</sup> В соответствии с п. 4 ст.9 Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» формы первичных учетных документов определяет руководитель экономического субъекта по представлению должностного лица, на которое возложено ведение бухгалтерского учета.

- Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ (редакция от 04.11.2014) «О бухгалтерском учете»;

- План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и инструкции по его применению, утвержденные приказом Минфина России от 31.10.2000 № 94н (редакция от 08.11.2010).

Кроме этого по расчету заработной платы нужно руководствоваться положениями коллективного договора, трудовых договоров, заключенных с работниками, и утвержденных работодателем локальных нормативных актов (таких как положение об оплате труда, положение о премировании, положение об отпусках, инструкция о возмещении командировочных расходов и т.п.).

Вся информация, необходимая для ведения расчетов по оплате труда с работником, отражается в первичных учетных документах. Но прежде чем возникает заработная плата и обязанность по ее выплате, между работником и работодателем должны установиться трудовые отношения.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовой договор – главный документ, в котором прописан порядок оплаты труда работников.

В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса РФ к обязательным для включения в договор относятся:

- условия оплаты труда, в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты;

- режим рабочего времени и времени отдыха, если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя;

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник поступает на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте [33].

Основным и самым важным документом о трудовой деятельности, трудовом и страховом стаже работника является трудовая книжка. В ней отражаются сведения о работнике (его образование, профессии), занимаемой должности, приеме на работу и увольнении, переводах на другую постоянную работу, награждении за успехи на работе и т.п.

Для учета личного состава, начисления и выплат заработной платы целесообразно использовать унифицированные формы первичных учетных документов, утвержденные постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 года № 1 [22].

Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу (форма № Т-1) (Приложение А) и приказ (распоряжение) о приеме работников на работу (форма № Т-1а) применяются для оформления и учета принимаемых на работу по трудовому договору. Составляются лицом, ответственным за прием, на всех лиц, принимаемых на работу в организацию.

В приказах указываются наименование структурного подразделения, профессия (должность), испытательный срок, а также условия приема на работу и характер предстоящей работы (по совместительству, в порядке перевода из другой организации, для замещения временно отсутствующего работника, для определенной работы и др.).

Подписанный руководителем организации или уполномоченным на это лицом приказ объявляют работнику (работникам) под расписку. На основании приказа в трудовую книжку вносится запись о приеме на работу, заполняется личная карточка, а в бухгалтерии открывается лицевой счет работника.

Личная карточка работника (форма № Т-2) (Приложение Б) заполняется на лиц, принятых на работу на основании приказа о приеме на работу, трудовой книжки, паспорта, военного билета, документа об окончании учебного заведения, страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, свидетельства о постановке на учет в налоговом органе и других документов, предусмотренных законодательством, а также сведений, сообщенных о себе работником.

Штатное расписание (форма № Т-3) (Приложение В) применяется для оформления структуры, штатного состава и штатной численности организации. Штатное расписание содержит перечень структурных подразделений, должностей, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладов, надбавках и месячном фонде заработной платы. Утверждается приказом (распоряжением) руководителя организации или уполномоченным им лицом.

Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу (форма №Т-5) и приказ (распоряжение) о переводе работников на другую работу (форма №Т-5а) используются для оформления и учета перевода работника (работников) на другую работу в организации. Заполняется работником кадровой службы с учетом письменного согласия работника, подписываются руководителем организации или уполномоченным им лицом, объявляются работнику (работникам) под расписку. На основании данного приказа делаются отметки в личной карточке, лицевом счете, вносится запись в трудовую книжку.

Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику (форма № Т-6) и приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работникам (форма №Т-6а) применяются для оформления и учета отпусков, предоставляемых работнику (работникам) в соответствии с законодательством,

коллективным договором, нормативными актами организации, трудовым договором. На основании приказа делаются отметки в личной карточке, лицевом счете и производится расчет заработной платы, причитающейся за отпуск, по форме № Т-60 «Записка – расчет о предоставлении отпуска работнику».

График отпусков (форма №Т-7) предназначен для отражения сведений о времени распределения ежегодных оплачиваемых отпусков работникам всех структурных подразделений организации на календарный год по месяцам. График отпусков – сводный график. При его составлении учитываются действующее законодательство, специфика деятельности организации и пожелания работника.

График отпусков подписывается руководителем кадровой службы, согласовывается с выборным профсоюзным органом и утверждается руководителем организации или уполномоченным им лицом.

При переносе срока отпуска на другое время с согласия работника и руководителя структурного подразделения в график отпусков вносятся соответствующие изменения.

Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) (форма № Т-8) (Приложение Г) и приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работниками (увольнении) (форма № Т-8а) применяются для оформления и учета увольнения работника (работников). На основании приказа делается запись в личной карточке, лицевом счете, трудовой книжке, производится расчет с работником по форме №Т-61 «Записка – расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)».

Табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы (форма №Т-12) (Приложение Д) и табель учета использования рабочего времени (форма №Т-13) применяют для осуществления табельного учета и контроля трудовой дисциплины и составления статистической отчетности по труду. Форма №Т-12 предназначена для учета использования рабочего времени

и расчета заработной платы, а форма №Т-13 – только для учета использования рабочего времени.

Форма №Т-13 применяется в условиях автоматизированной обработки данных. Бланки табеля с частично заполненными реквизитами могут быть созданы с помощью средств вычислительной техники. В этом случае форма табеля изменяется в соответствии с принятой технологией обработки данных.

Табельный учет охватывает всех работников организации. Каждому из них присваивается определенный табельный номер, который указывается во всех документах по учету труда и заработной платы. Сущность табельного учета заключается в ежедневной регистрации явки работников на работу, с работы, всех случаев опозданий и неявок с указанием их причин, а также часов простоя и часов сверхурочной работы.

Для определения суммы заработной платы, подлежащей выдаче на руки работникам, необходимо определить сумму заработка работников за месяц и произвести из этой суммы необходимые удержания. Эти расчеты производят обычно в расчетно-платежной ведомости (форма № Т-49), которая, кроме того, служит и документом для выплаты заработной платы за месяц.

В ряде организаций (особенно крупных) вместо расчетно-платежных ведомостей принимают отдельно расчетные ведомости (форма № Т-51) и платежные ведомости (форма № Т-53) (Приложение Е). В расчетной ведомости содержатся все расчеты по определению сумм заработной платы, подлежащих выплате работникам. Платежную ведомость используют лишь для выплаты заработной платы.

На выданную сумму заработной платы составляется расходный кассовый ордер, номер и дата которого проставляются на последней странице ведомости.

Выплаты, не совпадающие со временем выдачи заработной платы (внеплановые авансы, отпускные суммы и т.п.), производят по расходным кассовым ордерам, на которых делают пометку «Разовый расчет по заработной плате».

Для получения аванса за первую половину месяца в банк представляют следующие документы: чек, платежные поручения на перечисление денежных средств в бюджет по удержанным налогам, на перечисление сумм, удержанных по исполнительным документам и личным обязательствам, а также на перечисление платежей на социальные нужды (в фонды – пенсионный, социального страхования, обязательного медицинского страхования).

### **1.3 Организация рабочего времени и режимов работ**

Рабочее время – это определенный отрезок времени, в течение которого сотрудник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен использовать трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Такая продолжительность применяется наиболее часто и не зависит от того, какая рабочая неделя установлена работнику – пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику. Продолжительность рабочего времени складывается из продолжительности рабочего дня (смены) или рабочей недели.

Рабочий день – это установленный трудовым законодательством или соглашением сторон период рабочего времени в течение суток. Продолжительность рабочего дня (смены) отдельных категорий работников установлена в статье 94 ТК РФ [33].

Рабочая неделя – это установленным трудовым законодательством или соглашением сторон период рабочего времени и порядок его распределения в течение недели. По продолжительности рабочая неделя, так же, как и рабочее



время, подразделяется на нормальную, сокращенную и неполную. Рабочая неделя также может быть пятидневной или шестидневной.

Режим рабочего времени – это распределение нормы работы в течение конкретного календарного периода, элементы которого представлены на рисунке 1.

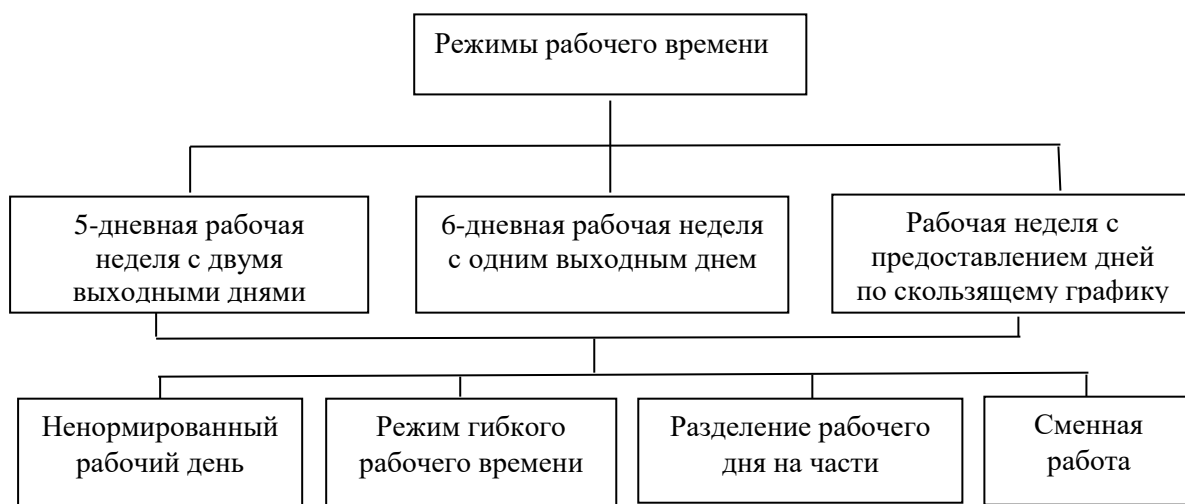


Рисунок 1 – Режимы рабочего времени

Режим рабочего времени должен предусматривать:

- продолжительность рабочей недели;
- работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников;
- продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены);
- время начала и окончания работы;
- время перерывов в работе;
- число смен в сутки;
- чередование рабочих и нерабочих дней.

Все элементы режима рабочего времени устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для

работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, – трудовым договором.

Учет рабочего времени необходим для определения продолжительности рабочего времени, для установления вознаграждения и контроля за соблюдением правил распорядка рабочего дня.

Трудовой кодекс РФ устанавливает случаи, когда на законных основаниях для работников продолжительность рабочей недели может быть меньше, чем 40 часов. Для таких работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени и/или неполное рабочее время.

Сокращенная продолжительность рабочего времени означает сокращение продолжительности рабочего времени по сравнению с нормальной продолжительности. Однако, несмотря на это работник, которому установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, будет получать заработную плату наравне с теми работниками, которым установлена нормальная продолжительность рабочего времени.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям третьей или четвертой степени либо опасным условиям труда, – не более 36 часов в неделю.

Неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя), в отличие от сокращенного рабочего времени, устанавливается по соглашению между работником и работодателем, а оплата производится пропорционально отработанному времени или выполненному объему работ.

Согласно статье 93 ТК РФ неполное рабочее время может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии.

Таким образом, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя могут быть установлены любому работнику, если обе стороны трудового договора на это согласны.

Однако в статье 93 ТК РФ определены категории работников, которым работодатель по их просьбе обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю. К таким работникам относятся:

- беременные женщины;
- один из родителей (опекунов, попечителей), имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Суммированный учет рабочего времени применяется у индивидуального предпринимателя или в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. Такой учет вводится для того, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. При этом учетный период не может превышать одного года, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – три месяца согласно статье 104 ТК РФ [33].

Суммированный учет рабочего времени устанавливается, например, при работе вахтовым методом. Вахтовый метод – это особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания. При вахтовом методе работы учетный период охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, а также время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени. Продолжительность

вахты не должна превышать одного месяца, а в исключительных случаях – трех месяцев.

#### **1.4 Виды, формы и системы оплаты труда**

Оплата труда – это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Оплата труда каждого работника должна находиться в прямой зависимости от его личного трудового вклада и качества труда. При этом в нашей стране запрещается ограничивать максимальный размер заработной платы и устанавливать заработную плату ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), определенного законодательством Российской Федерации. При этом доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты должны начисляться сверх указанного минимума.

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) – это установленный законодательством минимум для оплаты труда за определенный период времени, который работодатель должен платить работнику.

Согласно статье 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда», с 1 января 2016 года минимальный размер оплаты труда в Российской Федерации составляет 6 204 рубля [9].

Существует также такое понятие как прожиточный минимум.

Прожиточный минимум – это стоимостная оценка потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы. Что означает для нас потребительская корзина – это самый необходимый минимальный набор продуктов питания, который нужен для сохранения здоровья человека и обеспечиванию его жизнедеятельности, а также непродовольственные товары и услуги, стоимость которых определяется в соответствии со стоимостью минимального набора продуктов питания.

Определение и размер прожиточного минимума регламентирует Федеральный закон от 24.10.1997 № 134-ФЗ (редакция от 03.12.2012) «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» [11].

С 1 января 2013 года прожиточный минимум в Российской Федерации устанавливается исходя из нового порядка определения потребительской корзины, который установлен Федеральным законом от 03.12.2012 года № 233-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О прожиточном минимуме в Российской Федерации».

Величина прожиточного минимума ежеквартально устанавливается Правительством Российской Федерации в целом по Российской Федерации на основании потребительской корзины и данных по статистике об уровне потребительских цен на продукты питания и индексах потребительских цен на продукты питания, непродовольственные товары и услуги и расходов по обязательным платежам и сборам.

Методические рекомендации по определению потребительской корзины для основных социально-демографических групп населения в субъектах Российской Федерации утверждаются Правительством Российской Федерации.

В субъектах Российской Федерации потребительская корзина устанавливается законодательными (представительными) органами субъектов Российской Федерации с учетом природно-климатических условий, национальных традиций и местных особенностей потребления продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг основными социально-демографическими группами населения.

Состав потребительской корзины изменяется и пересматривается не реже одного раза в пять лет для всех основных социально-демографических групп в целом по России. Потребительская корзина для основных социально-демографических групп населения в целом по Российской Федерации разрабатывается с участием Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в субъектах Российской Федерации – с участием комиссий по регулированию социально-трудовых

отношений субъектов Российской Федерации, данные на примере Томской области представлены в таблице 1.

По социально-демографической составляющей прожиточный минимум делится на:

- прожиточный минимум для трудоспособных граждан;
- прожиточный минимум для пенсионеров;
- прожиточный минимум для детей;
- средний прожиточный минимум на душу населения.

Таблица 1 – Величина прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группа населения Томской области за I квартал 2016 года

По группам территорий	На душу населения (руб.)	Трудоспособное население (руб.)	Пенсионеры (руб.)	Дети (руб.)
Северная часть Томской области <sup>2</sup>	11 675	12 290	9 264	12 100
Кроме северной части Томской области <sup>3</sup>	10 527	11 059	8 421	10 981
Томская область	10 753	11 303	8 588	11 203

Примечание: источник данных [51]

Действующее законодательство предоставляет организациям право самостоятельно выбирать и устанавливать системы оплаты труда, наиболее целесообразные в технических условиях работы. Виды, формы и системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, системы премирования фиксируются в коллективном договоре и других актах, издаваемых в организации.

Заработная плата бывает реальной и номинальной.

<sup>2</sup> Муниципальные образования: городской округ Стрежевой, Александровский р-он, Каргасокский р-он, Верхнететский р-он, Колпашевский р-он, Парабельский р-он, Молчановский р-он, Чаинский р-он, Тегульдетский р-он, город Кедровый, Кривошеинский р-он, Бакчарский р-он.

<sup>3</sup> Муниципальные образования: Первомайский р-он, Асиновский р-он, Зырянский р-он, Шегарский р-он, Томский р-он, город Томск, городской округ закрытое административно-территориальное образование Северск Томской области, Кожевниковский р-он.

Номинальная заработная плата — это количество денег, которое получает работник в виде вознаграждения за труд.

Реальная заработная плата — это такое количество товаров и услуг, которое дозволено купить за номинальную заработную плату.

Отличают два вида заработной платы: основную и дополнительную.

К основной относится заработная плата, начисляемая работникам за отработанное время, количество и качество выполненных им работ: оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премии сдельщикам и повременщикам, доплаты и надбавки.

Дополнительная заработная плата представляет собой выплаты за неотработанное время, предусмотренные трудовым законодательством. К таким выплатам относятся: оплата очередных отпусков, перерывов в работе кормящих матерей, льготных часов подростков, выходное пособие при увольнении.

Труд работников оплачивается с применением одной из существующих форм оплаты труда: сдельной, повременной, аккордной и др. Оплата может производиться за индивидуальные и коллективные результаты. Кроме этого могут использоваться системы премирования, вознаграждения по итогам выполненных работ и другие формы поощрения.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системами оплаты труда, действующими у данного работодателя (ст.135 ТК РФ). Выплата заработной платы обычно производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях). Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать 20% от общей суммы заработной платы.

Основными формами оплаты труда являются повременная и сдельная. Данные формы оплаты труда имеют свои системы, которые показаны на

рисунке2.



Рисунок 2 – Формы оплаты труда

Повременная форма оплаты труда – это такая оплаты, при которой заработная плата работника зависит от фактически отработанного времени и тарифной ставки работника, а не от количества выполненных им работ.

При простой повременной оплате труда заработок рабочего определяют, умножая часовую или дневную тарифную ставку его разряда на количество отработанных им часов или дней. При определении заработка других категорий работников необходимо соблюдать следующий порядок. Если работник отработал все рабочие дни месяца, то оплата составит установленный для него оклад. Если в данном месяце отработано неполное число рабочих дней, то заработок определяется путем деления установленной ставки на календарное количество рабочих дней. Полученный результат умножается на количество оплачиваемых за счет организации рабочих дней.



При повременно-премиальной системы оплаты труда к сумме заработка по тарифу прибавляют премию, которая устанавливается в процентном отношении к тарифной ставке или другому измерителю. Работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников (если таковой имеется в организации) на основании коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов в соответствии с трудовыми законодательствами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Повременно – премиальная форма является одним из таких способов, побуждающих работников работать в течении всего установленного времени и повышать показатели труда.

При повременно – премиальной форме оплаты труда работникам в дополнение к основному заработку могут выплачиваться премии в размере, установленном трудовым, коллективным договором либо иным документом (например, положением о премировании), по основаниям, которые определяются каждой организацией исходя из ее специфических особенностей, например:

- за выполнение предприятием месячного плана;
- за перевыполнение плана по итогам установленного периода (год, квартал, месяц и т.п.);
- за экономию материалов;
- за выполнение работы без брака;
- за своевременное выполнение срочных заказов;
- за увеличение объема реализации выпускаемой продукции и т.п.

Применение повременной системы оплаты труда предполагает оплату за единицу отработанного работником времени. В качестве основных критериев при повременной системе оплаты труда используются квалификация работника, сложность выполняемой им работы.

В зависимости от того, какая единица времени использована при повременной системе оплаты труда, можно выделить следующие ее подвиды: почасовая оплата, поденная оплата, оплата в виде месячного оклада (должностного оклада).

Почасовая оплата является разновидностью повременной формы оплаты труда. При такой системе работник получает заработную плату в определенном размере за каждый отработанный час. То есть в этом случае существует норматив оплаты за каждый час работы. Данный норматив находится в зависимости от квалификации работника и сложности выполняемой им работы.

При повременной формы оплаты труда также может быть использована поденная оплата. В этом случае заработная плата устанавливается за каждый отработанный работником день, то есть за определенное количество отработанных за один рабочий день часов. Поденная оплата также учитывает квалификацию работника и сложность выполняемой им работы.

При оплате труда в виде месячного оклада (должностного оклада) заработная плата работника определяется как частное от деления суммы оклада на количество рабочих дней в месяце, умноженное на количество дней, отработанных работником в этом месяце. Поскольку количество рабочих дней в разные месяцы не одинаково, то и стоимость одного рабочего дня будет разной.

Сдельная форма оплаты труда применяется тогда, когда можно учитывать количественные показатели результата труда и нормировать его путем установления норм выработки, норм времени, нормированного производственного задания. При сдельной форме труд работников оплачивается по сдельным расценкам в соответствии с количеством произведенной продукции (выполненной работы и оказанной услуги). Таким образом, оплата труда при данной системе начисляется по конечным результатам труда, что несомненно стимулирует работников постоянно

повышать производительность труда и оптимизировать использование рабочего времени.

Сдельная расценка – это размер вознаграждения для выплаты работнику за изготовление им единицы продукции или выполнение операции.

Классификация сдельной системы оплаты труда:

- в зависимости от способа расчета – прямая сдельная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная, аккордная;

- в зависимости от способа организации труда – индивидуальная и коллективная (бригадная).

Разновидности сдельной формы оплаты труда:

- 1) Прямая сдельная система оплаты труда, при которой труд работников оплачивается за число единиц изготовленной ими продукции и выполненных работ, исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации;

- 2) Сдельно-прогрессивная система оплаты труда, при которой заработок работника за изготовление продукции в пределах установленной нормы определяется по установленным сдельным расценкам, а при изготовлении продукции сверх нормы – по более высоким расценкам. Работник должен обеспечить исходный уровень выработки, то есть норму выработки;

- 3) Сдельно-премиальная система оплаты труда, при которой заработная плата работника включает в себя два составляющих: заработок работника, определяемого количеством выполненной работы и установленным за нее расценки, а также премии, размер которой, как правило, устанавливается в процентном отношении к заработной плате. Основание для начисления премии так же, как и при повременно премиальной оплате труда, обычно являются: выполнение предприятием месячного плана, выполнение работ без брака, экономию материалов, перевыполнение плана по итогам установленного периода;

- 4) Косвенно-сдельная система оплаты труда, при которой применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих (наладчиков, комплектовщиков,

помощников мастеров и др.). Размер их заработка определяется в процентах от заработка основных рабочих, труд которых они обслуживают.

5) Аккордная система оплаты труда, при которой размер оплаты устанавливается не на отдельную операцию, а на весь заранее установленный комплекс работ с определением срока его выполнения. Сумма оплаты труда за выполнение этого комплекса работ объявляется заранее, как и срок ее выполнения до начала работы. Если для выполнения аккордного задания требуется длительный срок, то производятся промежуточные выплаты за практически выполненные в данном расчетном (платежном) периоде работы, а окончательный расчет осуществляется после окончания и приемки всех работ по наряду. Эта система практиковалась при дифференциации ставок по интенсивности труда для сдельщиков и повременщиков. При невыполнении в срок аккордной работы, ее оплата производится не по ставкам сдельщиков, а по ставкам повременщиков. Обязательным условием аккордной оплаты является наличие норм. Разновидностью аккордной системы является аккордно-премиальная система, дополняемая премией.

При коллективной (бригадной) сдельной оплате труда заработок всей бригады определяется с учетом фактически выполненной работы и ее расценок, а оплата труда каждого работника бригады (коллектива) зависит от объема произведенной всей бригадой продукции, количества и качества его труда в общем объеме работ. Система усиливает материальную заинтересованность в результатах работы бригад, участков, цехов и предприятия в целом.

Системы оплаты труда в общем случае предусматривают размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования.

Все формы оплаты труда с их разновидностями связаны с использованием тарифной системы оплаты труда.

Тарифными называются те системы оплаты труда, которые основаны на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.

Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты.

Тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифная ставка – это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Уровень квалификации, необходимый для выполнения конкретной работы, определяется разрядом.

Тарифный разряд – величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника. Повышение разряда соответствует возрастанию уровня сложности выполняемых работ.

Квалификационный разряд – величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Тарификация работ – отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом единого

тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

Помимо оплаты труда с использованием тарифов (ставок, окладов, расценок) организации также используют и бестарифные формы оплаты труда.

Бестарифная система оплаты труда представляет собой такую систему, при которой заработная плата всех работников находится в зависимости от конечных результатов работы коллектива и представляет собой долю каждого работающего в заработанном всем коллективом фонде оплаты труда. Доля каждого работника определяется на основе коэффициента трудового участия (КТУ), который присваивается каждому работнику и представляет собой обобщенную оценку его вклада в зависимости от индивидуальной производительности и качества работы.

Бестарифная система оплаты труда используется в условиях рыночной экономики, важнейшим показателем которой по каждому предприятию является объем реализованной продукции и услуг. Чем больше объем реализованной продукции, тем более эффективно работает данное предприятие, следовательно, и заработная плата корректируется в зависимости от объема производства. Эта система используется для управления персоналом вспомогательных рабочих, для работников с повременной оплатой труда.

Система бестарифной оплаты труда подразумевает разработку ряда коэффициентов на основании квалификации работников, стажа работы, качества и сложности труда. Коэффициенты должны реально отражать степень вклада отдельных сотрудников в общие результаты труда коллектива предприятия.

Таким образом, фонд оплаты труда, формируемый предприятием исходя из собственных возможностей, распределяется по работникам в соответствии с присвоенными им коэффициентами. Заработная плата не носит фиксированный характер и из месяца в месяц может существенно различаться [43].

Доплаты и надбавки – переменная часть заработной платы, которая зависит от гарантий, установленных государством, и от условий оплаты труда, установленных у данного работодателя.

Согласно статье 209 ТК РФ условия труда – это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Доплаты регулируются статьей 149 ТК РФ: при выполнении работ в условиях, отличающихся от нормальных, работнику могут быть установлены доплаты компенсирующего характера, предусмотренные коллективным и трудовым договорами [33]:

- за тяжелые, вредные или опасные работы;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- за сверхурочную работу;
- за сверхурочную работу при вахтовом методе;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за выполнение работ различной квалификации;
- по районным коэффициентам;
- за совмещение профессий.

Оплата часов ночной работы (с 22.00 ч до 06.00 ч). Час ночной работы оплачивается в повышенной размере, предусмотренном коллективным договором организации, но не ниже размеров, установленных законодательством. Продолжительность ночной работы (смены) сокращается на 1 час.

Работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере за каждый час сверхурочной работы. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. К сверхурочным работам и к работе в ночное время не допускаются беременные женщины, работники моложе 18 лет, работники

других категорий, установленных законодательством.

Работа в выходные и праздничные дни компенсируется работнику предоставлением другого дня отдыха или по соглашению сторон в денежной форме. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере:

а) сельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;

б) оплачиваемым по часовым (дневным) ставкам – в размере не менее двойной часов (дневной) ставки;

в) работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Районные коэффициенты устанавливаются за работу в местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями, их размер одинаков на всей территории конкретного района для работников всех категорий. Размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определяются Правительством РФ.

Кроме районных коэффициентов в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяются процентные надбавки к заработной плате. Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях. Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливает Правительство РФ [27] (Приложение Ж).



## **2 Отражение начислений и удержаний по оплате труда в бухгалтерском учете**

### **2.1 Учет начислений и выплат заработной платы**

Бухгалтерский учет – это упорядоченная система сбора, регистрации и обобщения информации в денежном выражении об имуществе, обязательствах организации и их движении путем сплошного, непрерывного и документального отражения всех хозяйственных операций с целью формирования полной и достоверной информации о деятельности организации и её имущественном положении для внутренних и внешних пользователей [10].

Важнейшей целью бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда является обеспечение полной, достоверной и своевременной информацией о состоянии данных расчетов всех заинтересованных пользователей, как внутренних (работников и администрации предприятия, её собственников), так и внешних (налоговые органы и внебюджетные фонды).

Главными задачами бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда являются:

- точный учет личного состава работников, отработанного ими времени и объема выполненных работ;
- контроль рационального использования трудовых ресурсов, оплаты труда и фонда потребления;
- своевременное начисление (расчет) на основании поступивших в бухгалтерию первичных документов сумм заработной платы, премий, дотаций, пособий по социальному страхованию, отпускных;
- расчет удержаний из начисленных работнику денежных сумм (обязательных, по инициативе предприятия и по инициативе работника);
- начисление и перечисление в бюджет всех страховых взносов;
- своевременное и правильное отнесение на себестоимость продукции (работ, услуг) сумм начисленной зарплаты и обязательных отчислений во внебюджетные фонды;

- получение денежных средств в банке при отсутствии на предприятии кассира и выдача их под роспись работникам;
- ведение аналитического и синтетического учета труда и заработной платы;
- сбор и группировка показателей по труду и заработной плате для целей оперативного руководства и составления необходимой отчетности;
- подготовка отчетных документов по труду и заработной плате, составление налоговых деклараций по взносам во внебюджетные фонды, отчетности по налогу на доходы физических лиц, статистического отчета по форме П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников», заполнение индивидуальных сведений о трудовом стаже, заработке (вознаграждении), доходе и начисленных страховых взносах застрахованного лица, представляемых в Пенсионный фонд.

Синтетический учет расчетов с персоналом (состоящим и не состоящим в списочном составе организации) по оплате труда (по всем видам заработной платы, премиям, пособиям, пенсиям работающим пенсионерам и другими выплатам), а также по выплате доходов по акциям и другим ценным бумагам организации осуществляется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Этот счет, как правило, пассивный.

К данному счету могут быть открыты следующие субсчета:

- 70/1 «Расчеты с сотрудниками, состоящими в штате организации»;
- 70/2 «Расчеты с совместителями»;
- 70/3 «Расчеты по договорам гражданско-правового характера».

По кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отражаются суммы:

- оплаты труда, причитающиеся работникам, – в корреспонденции со счетами учета затрат на производство (расходов на продажу) и других источников;
- оплаты труда, начисленные за счет образованного в установленном порядке резерва на оплату отпусков работникам и резерва вознаграждений за

выслугу лет, выплачиваемого один раз в год, – в корреспонденции со счетом 96 «Резервы предстоящих расходов»;

- начисленных пособий по социальному страхованию пенсий и других аналогичных сумм в корреспонденции со счетом 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»;

- начисленных доходов от участия в капитале организации и т.п. – в корреспонденции со счетом 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)».

По дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отражаются выплаченные суммы оплаты труда, премий, пособий, пенсий, выплаченные суммы доходов от участия в капитале организации; суммы начисленных налогов, платежей по исполнительным документам и других удержаний.

Начисленные, но не выплаченные в установленный срок (из-за неявки получателей) суммы отражаются по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и кредиту счета 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» (субсчет «Расчеты по депонированным суммам»). Сальдо этого счета, как правило, кредитовое и показывает задолженность организации перед рабочими и служащими по заработной плате и другим указанным платежам.

Операции по начислению заработной платы и других выплат работникам предприятия представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Типовые бухгалтерские проводки по начислению заработной платы и других выплат

Дебет счета	Кредит счета	Содержание операции
20	70	Начислена оплата труда работникам основного производства
23	70	Начислена оплата труда работникам вспомогательного производства
25	70	Начислена оплата труда цехового персонала
26	70	Начислена оплата труда административно-управленческого персонала
28	70	Начислена оплата труда персоналу за осуществление работ по исправлению брака

Продолжение таблицы 2

Дебет счета	Кредит счета	Содержание операции
29	70	Начислена оплаты труда работникам, обслуживающим производства и хозяйство
08	70	Начисление оплаты труда работников, занятых на возведении зданий и сооружений, монтаже оборудования.
44	70	Начислена оплаты труда работникам торговых, торгово-закупочных организаций или сферы обслуживания.
69	70	Начисление пособия по временной нетрудоспособности и другие выплаты за счет средств внебюджетных фондов РФ.
76	70	Начисление сумм, причитающихся сотрудникам за счет иных организаций и третьих лиц.
84	70	Начислена премия работникам организации за счет прибыли
91	70	Начислена оплата труда работникам, занятым в сфере деятельности, не относящейся к обычной для предприятия (например, обслуживание объектов, переданных в аренду).
96	70	Начисление отпускных и вознаграждений за выслугу лет за счет сформированных в этих целях резервов организации.
97	70	Начислена оплата труда работникам, занятым на работах, отнесенных к расходам будущих периодов (например, разработка и испытания новой продукции).
99	70	Начислена оплата труда сотрудникам предприятия, занятых ликвидацией последствий чрезвычайных происшествий, катастроф, аварий.
Примечание: таблица составлена автором с использованием источника данных [45]		

Денежные средства, причитающиеся работникам, могут быть выданы через кассу организации или перечислены на расчетный счет в банке на пластиковую карту. Если денежные средства снимаются с расчетного счета для выплаты заработной платы из кассы, то их сумму необходимо отразить записью:

Дебит счета 50/1 Кредит счета 51 – поступили с расчетного счета денежные средства в кассу организации.

Сумма выплаченной заработной платы оформляются следующими проводками:

Дебит счета 70 Кредит счета 50/1 – выплачена из кассы заработная плата работникам организации.

Дебит счета 70 Кредит счета 51 – выплачена заработная плата работникам организации через банк.

Если из кассы не все работники получили заработную плату, то оставшиеся невыплаченные суммы депонируются и сдаются на расчетный счет в банк.

Депонированию подлежит заработная плата, начисленная, но не полученная работником по независящим от организации причинам. Для выдачи из кассы организации заработной платы установлен определенный срок: пять рабочих дней, включая день получения наличных денег с банковского счета. Порядок депонирования заработной платы регламентирован согласно п. 6.5 Указания Центрального банка РФ от 11.03.2014 № 3210-У «О порядке ведения кассовых операций юридическими лицами и упрощенном порядке ведения кассовых операций индивидуальными предпринимателями и субъектами малого предпринимательства» [24]. Согласно этому указанию в расчетно-платежных ведомостях на выдачу заработной платы по форме № Т-49 или № Т-53 в графе против фамилий сотрудников, которым не выдана заработная плата, ставится отметка «Депонировано». В конце расчетно-платежных ведомостей делается запись о фактически выплаченных и подлежащих депонированию суммах. Затем оформляется реестр депонированных сумм, форма которого определяется предприятием самостоятельно. После выдачи заработной платы в реестре напротив фамилии сотрудника делается отметка о полученных суммах с указанием даты расчетов. Реестр депонированных сумм открывается на год. Суммы, оставшиеся на конец года неоплаченными, переносятся в новый реестр, открываемый на следующий год. Также реестр содержит итоговую сумму и подпись кассира с расшифровкой. Депонированные суммы заработной платы необходимо перечислить на расчетный счет организации. На то, чтобы получить свою депонированную зарплату, у сотрудника есть три года с момента ее начисления. Если сотрудник потребует свою заработную плату, то депонированные деньги в банке необходимо снять и выдать их по расходному кассовому ордеру. Дату и номер расходного кассового ордера указываются в реестре депонированной заработной платы. Если в течение трех лет работник

не получил предназначенную для него заработную плату, то организация списывает эти суммы на свои финансовые результаты как доходы.

В бухгалтерском учете депонированная заработная плата отражается на специальном счете 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» субсчет 4 «Расчеты по депонированным суммам». При депонировании заработной платы делаются следующие проводки:

Дебет счета 70 Кредит счета 76/4 – депонирована не полученная сотрудниками зарплата;

Дебет счета 51 Кредит счета 50 – зачислена сумма депонированной заработной платы на расчетный счет.

Выдача депонированной заработной платы отражается проводками:

Дебет счета 50 Кредит счета 51 – получены деньги в банке на выдачу депонированной заработной платы;

Дебет счета 76/4 Кредит счета 50 – выдана работнику депонированная заработная плата.

В последнее время многие организации выплачивают заработную плату работникам с использованием банковских пластиковых карт. Каждому работнику в этом случае открывается банковский счет на основе договора, заключаемого либо с работником, либо с работодателем (по заявлению работника).

Все расходы организации, связанные с ведением банковских счетов и выдачей банковских карт, следует включить в состав прочих расходов. Операции по выплате заработной платы по пластиковым карточкам оформляют следующими бухгалтерскими записями:

Дебет счета 91 «Прочие доходы и расходы» Кредит счета 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами – на сумму затрат по оформлению карточек и по обслуживанию карточных счетов;

Дебет счета 76 Кредит счета 51 – на перечисленные суммы указанных выше затрат;

Дебет счета 57 «Переводы в пути» Кредит счета 51 – перечисленные средства для зачисления на карточные счета;

Дебет счета 70 Кредит счета 57 – отражена выплата заработной платы работникам (при получении подтверждения банка).

Работникам любого предприятия согласно Трудовому кодексу Российской Федерации [33, глава 19 ТК РФ] положен отпуск. Право на отпуск работникам предоставляется по истечении 6 месяцев непрерывной работы на данном предприятии. За работником, находящимся в отпуске, сохраняется его средний заработок. Отпуск бывает разный, это может быть очередной основной оплачиваемый отпуск, дополнительный оплачиваемый отпуск, отпуск по беременности и родам и по уходу за ребенком, отпуск по временной нетрудоспособности, учебный отпуск, а также отпуск без сохранения заработной платы. Отпуск предоставляется сотруднику на основании приказа о предоставлении отпуска.

При выходе работника в отпуск он получает отпускные. Все виды отпускных рассчитываются, исходя из средней заработной платы за расчетный период, с учетом среднемесячного числа календарных дней 29,3.

Начисление денежных средств работнику при очередном отпуске отражается проводкой:

Дебет счета 96 Кредит счета 70 (Дебит счетов 20,23,25,26,29,44 Кредит счета 70 – без создания резерва).

Для расчета средней заработной платы учитываются все выплаты, которые предусмотрены системой оплаты труда на данном предприятии. Необходимо помнить о том, что существуют выплаты, которые не учитываются при расчете средней заработной платы, а именно:

1) выплаты социального характера, в частности:

- пособие по временной нетрудоспособности;
- пособие по беременности и родам;
- единовременные пособие при рождении ребенка;
- ежемесячное пособие по уходу за ребенком;

- оплата дополнительных выходных дней;
- полная или частичная оплата стоимости путевок;
- оплата отпусков (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска);
- и другие социальные выплаты, установленные законодательством РФ.

2) средний заработок, сохраняемый за работником в соответствии с законодательством РФ.

3) оплата времени простоя, произошедшего по вине работодателя или по причинам, не зависящих от работодателя и работника.

4) оплата за другие периоды, когда работник освобождался от работы.

5) иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и др.)

Расчетный период при расчете отпускных – 12 месяцев, предшествующих отпуску. Если работник не успел отработать 12 месяцев на предприятии, то берется расчетный период с момента приема сотрудника на работу.

Для определения суммы отпускных, положенных работнику при очередном отпуске, нужно рассчитать средний дневной заработок и умножить его на количество дней (календарных или рабочих) в периоде, подлежащим оплате.

Следовательно, величину среднего дневного заработка в этих случаях можно рассчитать по формуле (1)[43]:

$$СДЗ = ЗП / Д_{раб}, \quad (1)$$

где  $ЗП$  – начисленная заработная плата за расчетный период (12 месяцев);

$Д_{раб}$  – количество дней, которые работник отработал за расчетный период.

Количество дней, которые сотрудник отработал в отчетном период, определяется исходя из следующих правил.

Если работник работал все 12 месяцев каждый день, то  $Д_{раб} = 12 * 29,3$

Если работник не работал все 12 месяцев каждый день, то количество отработанных дней определяется по формуле (2):



$$D_{\text{раб}} = D_n + D_n, \quad (2)$$

где  $D_n$  — количество календарных дней из полностью отработанных месяцев;  
 $D_n$  — количество календарных дней из не полностью отработанных месяцев.

Количество календарных дней из полностью отработанных месяцев определяется по формуле (3):

$$D_n = K_{\text{мес}} \times 29,3, \quad (3)$$

где  $K_{\text{мес}}$  — количество полностью отработанных месяцев;  
 29,3 — среднемесячное число календарных дней, используемое при расчете среднего дневного заработка для оплаты отпусков.

Количество календарных дней из не полностью отработанных месяцев определяется по формуле (4):

$$D_n = ((K_{\text{раб1}} / K_{\text{общ1}}) + (K_{\text{раб2}} / K_{\text{общ2}}) + \dots) \times 29,3, \quad (4)$$

где  $K_{\text{раб1}}$  — количество отработанных календарных дней в первом не полностью отработанном месяце;

$K_{\text{общ1}}$  — общее количество календарных дней в первом не полностью отработанном месяце;

$K_{\text{раб2}}$  — количество отработанных календарных дней во втором не полностью отработанном месяце;

$K_{\text{общ2}}$  — общее количество календарных дней во втором не полностью отработанном месяце;

29,3 — среднемесячное число календарных дней.

Расчет суммы отпускных производится по формуле (5):

$$O = СДЗ \times K_{\text{дн}}, \quad (5)$$

где  $СДЗ$  — средний дневной заработок;

$K_{\text{дн}}$  — количество дней (календарных или рабочих) в периоде, подлежащих к оплате.

Каждому работнику положен основной отпуск, но некоторым категориям положен еще и дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск.

Согласно статье 116 ТК РФ ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются [33]:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- работникам, имеющим особый характер работы;
- работникам с ненормированным рабочим днем;
- работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Дополнительный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен как вместе с основным отпуском, так и отдельно.

Также на любом предприятии существуют выплаты, осуществляемые за счет средств Фонда социального страхования. Это пособия по беременности и родам, пособия по уходу за ребенком до 1.5 лет, по временной нетрудоспособности, которые исчисляются из среднего заработка застрахованного лица. В 2013 году расчет пособия по беременности и родам и пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет претерпел изменения и регулируется Федеральным законом от 25.02.2011 года № 21-ФЗ (редакция от 29.12.2012) [14].

При уходе в отпуск по беременности и родам работник получает денежное пособие (декретные), данный отпуск длится 140 календарных дней (70 дней до родов и 70 после, при многоплодной беременности этот срок увеличивается до 194 календарных дней). Для получения декретных необходимо написать заявление на получение пособия по беременности и родам и предоставить в бухгалтерию больничный лист.

В течение 10 дней бухгалтерия должна рассчитать размер пособия и выплатить его в ближайший день выдачи зарплаты.

Новые правила расчета декретных начали действовать еще с 2011 года, но до конца 2012 года еще можно было вести расчет по старым правилам (когда брался для расчета один предыдущий год), для этого нужно было всего лишь написать заявление.

С 1 января 2013 года пособие по беременности и родам рассчитывается, исходя из заработка за два года, предшествующих году наступления страхового случая, и количества календарных дней за эти два года.

При определении количества календарных дней не учитываются:

- периоды временной нетрудоспособности, отпуск по беременности и родам и уходу за ребенком,
- периоды освобождения от работы с сохранением заработка, если на него страховые взносы не начислялись.

Если сотрудница работала в течение последних двух лет каждый день, то число отработанных календарных дней будет максимальным и при расчете пособия в 2016 году принимается равным 730 или 731.

Заработок за два года включает все произведенные выплаты сотруднику, на которые были начислены страховые взносы, за этот период. В эти выплаты включаются заработная плата, премии, отпускные, материальная помощь свыше 4000 рублей и прочие выплаты, облагаемые страховыми взносами. Выплаты, не облагаемые страховыми взносами, не учитываются. Предельная база для начисления пособия в 2014 году составляла 624 000 рублей, а в 2015 году – 670 00 рублей. Заработок сверх этих предельных сумм не учитывается при начислении пособия [4].

Расчет суммы пособия по беременности и родам производится по формуле (6) [43] :

$$Пбр = СДЗ \times ДнОт, \quad (6)$$

где *СДЗ* — средний дневной заработок;

*ДнОт* – количество дней отпуска по беременности и родам.

Чтобы вычислить средний дневной заработок нужно воспользоваться формулой (7):

$$СДЗ = Зп2 / Днотр, \quad (7)$$

где *Зп2* – сумма заработной платы за два года;

*Днотр* – количество отработанных календарных дней за два года.

В бухгалтерском учете начисления и выплаты пособий по беременности и родам отражаются следующими проводками:

Дебет счета 69/1 Кредит счета 70 – начислены пособия по беременности и родам;

Дебет счета 70 Кредит счета 50, 51 – выплачены пособия по беременности и родам.

Пособие по беременности и родам полностью выплачивается за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

Работнику, имеющему право на отпуск по уходу за ребенком, на основании его заявления, предоставляется такой отпуск в соответствии с положениями статьи 256 ТК РФ. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы до достижения ребенком возраста трех лет [33].

При этом пособие по уходу за ребенком выплачивается до достижения им возраста полутора лет. Пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет выплачивается в размере 40% от среднего дохода за предыдущие два года до наступления беременности лицу, фактически находящемуся в отпуске по уходу за ребенком и осуществляющему за ним уход. Минимальная сумма ежемесячного пособия по уходу за первым ребенком составляет 2 908,62 рублей, за вторым и последующими детьми составляет 5 817,24 рублей, максимальная размер пособия по уходу – 11 634, 50 рублей. В учете операции по начислению и выплате данного пособия отражаются также, как и в случае с пособиями по беременности и родам [8].

Организация при выплатах данных пособий предоставляет в Федеральный Фонд социального страхования следующие документы:

- заявление о назначении пособия;
- приказ о предоставлении отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком;
- копии свидетельства о рождении ребенка;

- копии больничного листа и справки о постановке на учет по беременности и родам;

- расчет пособия;

- справка с места работы второго родителя, что он не использует отпуск и не получает ежемесячное пособие.

Пособия по временной нетрудоспособности выплачивается на основании листа нетрудоспособности (больничного), представляемого сотрудником в бухгалтерию организации. Величина пособия по временной нетрудоспособности зависит от среднего заработка и стажа работы сотрудника, в соответствии с таблицей 3.

Сумма пособия по временной нетрудоспособности можно рассчитать по формуле (8) [43]:

$$P_{нтр} = СДЗ \times Коэф \times Д_{нтр}, \quad (8)$$

где *СДЗ* – средней дневной заработок;

*Коэф* – коэффициент по стажу;

*Д<sub>нтр</sub>* – количество дней нетрудоспособности.

Таблица 3 – Размер пособия по временной нетрудоспособности в зависимости от страхового стажа работника

Продолжительность страхового стажа	Размер пособия в процентах от среднего заработка
8 и более лет	100%
от 5 до 8 лет	80%
до 5 лет	60%

Примечание: источник данных [6]

Независимо от стажа работы пособие выдается в размере 100%:

- вследствие трудового увечья или профессионального заболевания;

- работающим инвалидам ВОВ и другим инвалидам, приравненным по льготам к инвалидам ВОВ;

- лицам, имеющим на своем иждивении троих детей и более, не достигших 16 лет (учащиеся – 18 лет);

- по беременности и родам.

Расходы организации на выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности учитываются в организации в составе расходов по обычным видам деятельности согласно п. 5 Положения по бухгалтерскому учету "Расходы организации" ПБУ 10/99, утвержденного Приказом Минфина России от 06.05.1999 № 33н [25]. Пособие, начисленное за счет средств организации и Фонда социального страхования, отражаются следующими проводками:

Дебет счета 20,23,25,26,29 Кредит счета 70 – начислено пособие по временной нетрудоспособности за счет средств организации.

Дебет счета 69/1 Кредит счета 70 – начислено пособие по временной нетрудоспособности за счет средств Фонда социального страхования.

## **2.2 Учет удержаний из заработной платы**

Из начисленной работниками организации заработная плата, оплаты труда по трудовым соглашениям, договора подряда и по совместительству производят различные удержания. Общей размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы работника не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами – 50 % заработной платы, причитающейся работнику.

Удержания из заработной платы и иных доходов работника делятся на три группы:

1. Обязательные удержания – это удержания, производимые в соответствии с действующим законодательством. К числу обязательных удержаний относятся такие, как налог на доходы физических лиц, который отображен в таблице 4, а также удержания по исполнительным документам (исполнительные листы, выданные судами общей юрисдикции и арбитражными судами; судебные приказы и акты по делам об административных правонарушениях; соглашения об уплате алиментов;

удостоверения, выдаваемые комиссиями по трудовым спорам; постановления судебных приставов).

Таблица 4 – Налоговая ставка на доходы физических лиц

Налоговая ставка	Доходы, в отношении которых установлена налоговая ставка
9%	Налоговая ставка по налогу на доходы физических лиц в размере 9% производится в случаях: <ul style="list-style-type: none"> <li>• получения процентов по облигациям с ипотечным покрытием, эмитированным до 1 января 2007 г.;</li> <li>• получения доходов учредителями доверительного управления ипотечным покрытием. Такие доходы должны быть получены на основании приобретения ипотечных сертификатов участия, выданных управляющим ипотечным покрытием до 1 января 2007 г.</li> </ul>
13%	Если физическое лицо является налоговым резидентом РФ, большинство его доходов будет облагаться по налоговой ставке в размере 13%. К таким доходам, например, относится заработная плата, вознаграждения по гражданско-правовым договорам, доходы от продажи имущества, а также доходы от долевого участия в организации, полученные в виде дивидендов от источников за пределами РФ, <p>Кроме того, по ставке 13% облагаются доходы физических лиц, не являющихся налоговыми резидентами РФ, в следующих случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• от осуществления трудовой деятельности;</li> <li>• от осуществления трудовой деятельности в качестве высококвалифицированного специалиста в соответствии с законом "О правовом положении иностранных граждан в РФ";</li> <li>• от осуществления трудовой деятельности участниками Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в РФ соотечественников, проживающих за рубежом, а также членами их семей, совместно переселившимися на постоянное место жительства в РФ;</li> <li>• от исполнения трудовых обязанностей членами экипажей судов, плавающих под Государственным флагом РФ</li> </ul>
15%	По ставке 15% облагаются дивиденды, полученные от российских организаций физическими лицами, которые не являются налоговыми резидентами РФ.
30%	Все прочие доходы физических лиц - нерезидентов облагаются по ставке 30%.
35%	Является максимальной и применяется к следующим доходам: <ul style="list-style-type: none"> <li>• стоимости любых выигрышей и призов, получаемых в проводимых конкурсах, играх и других мероприятиях в целях рекламы товаров, работ и услуг, в части превышения установленных размеров;</li> <li>• процентных доходов по вкладам в банках в части превышения установленных размеров;</li> <li>• суммы экономии на процентах при получении налогоплательщиками заемных (кредитных) средств в части превышения установленных размеров;</li> <li>• в виде платы за использование денежных средств членов кредитного потребительского кооператива (пайщиков), а также процентов за использование сельскохозяйственным кредитным потребительским кооперативом средств, привлекаемых в форме займов от членов сельскохозяйственного кредитного потребительского кооператива или ассоциированных членов сельскохозяйственного кредитного потребительского кооператива, в части превышения установленных размеров.</li> </ul>
Примечание: источник данных [3, статья 224 НК РФ]	

Налоговым резидентам по доходам, облагаемым по ставке 13%, предоставляются налоговые вычеты:

- социальные;
- имущественные (по приобретаемому и продаваемому жилью);
- инвестиционные;

- стандартные, в соответствии с таблицей 5;
- профессиональные.

Таблица 5 – Стандартные налоговые вычеты

Размер налогового вычета за каждый месяц налогового периода распространяется на родителя, супруга (супругу) родителя, усыновителя, на обеспечении которых находится ребенок, в следующих размерах:	
На первого ребёнка	1 400 рублей
На второго ребенка	1 400 рублей
На третьего и каждого последующего ребенка	3 000 рублей
На каждого ребенка в случае, если ребенок в возрасте до 18 лет является ребенком-инвалидом, или учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента в возрасте до 24 лет, если он является инвалидом I или II группы;	12 000 рублей
Размер налогового вычета за каждый месяц налогового периода распространяется на опекуна, попечителя, приемного родителя, супруга (супругу) приемного родителя, на обеспечении которых находится ребенок, в следующих размерах:	
На первого ребёнка	1 400 рублей
На второго ребенка	1 400 рублей
На третьего и каждого последующего ребенка	3 000 рублей
На каждого ребенка в случае, если ребенок в возрасте до 18 лет является ребенком-инвалидом, или учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента в возрасте до 24 лет, если он является инвалидом I или II группы;	6 000 рублей
Двойной размер налогового вычета за каждый месяц налогового периода предоставляется единственному родителю, единственному усыновителю. Предоставление в двойном размере налогового вычета единственному родителю прекращается с месяца, следующего за месяцем вступления его в брак.	
На первого ребёнка	2 800 рублей
На второго ребенка	2 800 рублей
На третьего и каждого последующего ребенка	6 000 рублей
На каждого ребенка в случае, если ребенок в возрасте до 18 лет является ребенком-инвалидом, или учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента в возрасте до 24 лет, если он является инвалидом I или II группы;	24 000 рублей
Двойной размер налогового вычета за каждый месяц налогового периода предоставляется единственному приемному родителю, единственному усыновителю, единственному попечителю, единственному опекуну, в следующих размерах:	
На первого ребёнка	2 800 рублей
На второго ребенка	2 800 рублей
На третьего и каждого последующего ребенка	6 000 рублей
На каждого ребенка в случае, если ребенок в возрасте до 18 лет является ребенком-инвалидом, или учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента в возрасте до 24 лет, если он является инвалидом I или II группы;	12 000 рублей
Примечание: источник данных [3, статья 218 НК РФ]	

Предельный размер дохода для стандартного вычета с 01.01.2016 года составляет 350 тысяч рублей.



Правом для удержания алиментов из заработной платы работника служат исполнительные листы, а в случае их утраты – дубликаты; письменные заявления граждан о добровольной уплате алиментов.

Поступившие исполнительные документы для взыскания алиментов регистрируются и не позднее следующего дня после их поступления передаются в отдел бухгалтерии, где они регистрируются в специальном журнале и хранятся как бланки строгой отчетности наравне с ценными бумагами предприятия. Бухгалтерия организации оповещает судебного исполнителя, а также взыскателя о поступлении исполнительного листа.

Удержанные суммы алиментов бухгалтерия должна не позднее чем в трехдневный срок со дня выплаты заработной платы выдать взыскателю лично из кассы, или перевести по почте акцептованным платежным поручением, или перечислить на счет взыскателя по вкладам в отделение банка на основании письменного заявления, поданного получателем алиментов в бухгалтерию организации.

Если по решению суда алименты установлены в твердой денежной сумме, то периодически ее нужно индексировать. Согласно статье 117 Семейного кодекса «алиментная», часть подлежит пересчету пропорционально увеличению минимального размера оплаты труда [32].

Алименты на несовершеннолетних детей взыскиваются с родителей ежемесячно в размере:

- на одного ребенка  $1/4$  (25%);
- на двоих детей  $1/3$  (33%);
- на троих и более детей  $1/2$  (50%) заработка и (или) иного дохода родителей.

2. Удержания, производимые по инициативе работодателя. Они могут производиться в целях погашения задолженности работодателю в случаях, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами [33]. К такому типу удержаний относятся:

- удержание для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- удержание остатка неиспользованного аванса, выданного под отчет;
- удержание выплат, произведенных в межрасчетный период (премия, материальная помощь и т.п.);
- удержание сумм в счет возврата займа, полученного у работодателя;
- удержания для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок;
- удержания при увольнении работника до окончания рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска;
- удержания излишне выплаченных отпускных допускаются, учитывается следующее – сумма удержаний не должна превышать 20% от суммы, выплачиваемой работнику при окончательном расчете.
- удержания для возмещения ущерба, причиненного работником работодателю.

За причиненный ущерб работодателю работник несет материальную ответственность в пределах своего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или другими федеральными законами [33].

Некоторые случаи наступления материальной ответственности:

- умышленное причинение ущерба;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- причинение ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- причинение ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

К материальному ущербу относятся недостачи денежных или имущественных ценностей, порча материалов и оборудования, расходы на ремонт поврежденного имущества, выплаты за время вынужденного прогула или простоя, суммы уплаченного штрафа.

### 3. Удержания, производимые по заявлению работника.

По заявлению работника, поданного работодателю в добровольном порядке, могут производиться удержания из заработной платы на любые цели и в любом размере. Чаще всего по заявлению работника удерживаются:

- взносы на добровольное личное страхование, в том числе медицинское и пенсионное;
- профсоюзные взносы при безналичной системе расчетов с профсоюзными организациями;
- суммы в погашение займов, выданных работодателем, и кредитов, выданных банками, и процентов за пользование займами (кредитами);
- суммы, направляемые на благотворительность.

Все виды удержаний из заработной платы отражаются по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в корреспонденции с различными счетами, в зависимости от вида удержания, которые представлены в таблице 6.

Таблица 6 – Типовые проводки по удержаниям из заработной платы

Дебет счета	Кредит счета	Содержание операции
70	68/ндфл	Удержан из заработной платы налог на доходы физических лиц (НДФЛ)
70	76	Удержание из заработной платы сумм по исполнительным листам, страховым взносам, страховки в пользу третьих лиц
70	71	Удержание из заработной платы суммы невозвращенных во время подотчетных денежных средств
70	73/2	Удержана из заработной платы сумма причиненного материального ущерба
70	73/1	Удержана из заработной платы часть суммы в погашение ранее выданного займа сотруднику

Дебет счета	Кредит счета	Содержание операции
73/3	94	Выявлена недостача
70	73/3	Удержание из заработной платы недостачи
70	26	Удержание на суммы, которые по решению суда не могут быть взысканы с виновного лица из-за его неплатежеспособности
70	50,51	Удержание из заработной платы суммы аванса, начисленной за первую половину месяца
70	20,23,2 5,26,29 ,44	Удержаны суммы, выплаченные вследствие счетных ошибок
Примечание: таблица составлена автором с использованием источника данных [45]		

Расчеты с персоналом по оплате труда – это наиболее трудоемкая часть в бухгалтерском учете. Для работы на таком важном и ответственном участке работник должен обладать такими качествами, как высокая точность, аккуратность, максимум внимания и, несомненно он должен своевременно выполнять все расчетные операции. В роли объектов учета могут выступать десятки, сотни и даже тысячи человек, по каждому из которых нужно учитывать и обрабатывать достаточно большие объемы данных.

В особенности затрудняют работу бухгалтеров частые изменения правил расчета подоходного налога с физических лиц, где в качестве объекта налогообложения выступает совокупный доход сотрудников. Во-первых, бухгалтеру, нужно учесть все доходы работника, относящиеся к налогооблагаемому периоду. Во-вторых, он должен правильно и четко определить и исключить из налогооблагаемой базы все необходимые вычеты, что требует знания в массе нюансов. В-третьих, ему нужно точно отразить в бухучете начисление, удержание и перечисление данного налога в бюджет.

Данная область бухгалтерского учета предъявляет повышенные требования к знанию действующего законодательства. Бухгалтерам, отвечающим за данный участок, приходится постоянно отслеживать все изменения в законодательных актах, касающихся использования налоговых

льгот, пособий и выплат, начисления отпускных, расчета оплаты больничных листов и т.д. Еще одним из более важных моментов является регулярное представление отчетности в налоговую инспекцию и во внебюджетные фонды.

Чем больше персонала на предприятии и чем разнообразнее виды начислений и удержаний, тем сложнее решать перечисленные задачи без применения компьютерных технологий. Поэтому бухгалтерам, ведущим данный участок учета, необходимо использовать автоматизированную систему, предназначенную для расчета зарплаты.

### **2.3 Учет расчетов по социальному страхованию и обеспечению**

Каждый работодатель, имеющий в штате работников, должен платить страховые взносы в государственные внебюджетные фонды:

1) страховые взносы в Пенсионный фонд РФ на обязательное пенсионное страхование;

2) страховые взносы в Федеральный Фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование;

3) страховые взносы в Фонд социального страхования РФ:

- на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;

- на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Плательщиками страховых взносов являются:

- лица, производящие выплаты и иные вознаграждения физическим лицам:

- организации;

- индивидуальные предприниматели (в том числе главы КФХ);

- физические лица, не признаваемые индивидуальными предпринимателями.

Если плательщик относится к нескольким категориям, он уплачивает страховые взносы по каждому основанию.

Объектами налогообложения являются все выплаты и вознаграждения в пользу физических лиц в рамках трудовых отношений, предметом которых является выполнение работ или оказание услуг, а также выплаты в пользу авторского заказа.

Не облагаются страховыми взносами следующие выплаты:

- государственные пособия (пособия по безработице, пособия и иные виды обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию);

- все виды компенсационных выплат (возмещение вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья, бесплатное предоставление жилых помещений, оплата жилого помещения и коммунальных услуг, питания и продуктов, оплата стоимости и выдачи полагающегося натурального довольствия, выплата денежных средств взамен этого довольствия, оплата стоимости питания, спортивного снаряжения, оборудования, спортивной и парадной формы, компенсационные выплаты за неиспользованный отпуск, расходы на профессиональную подготовку и переподготовку);

- суммы единовременной материальной помощи, оказываемой плательщиками страховых взносов;

- суммы страховых взносов по обязательному страхованию работников, осуществляемому плательщиком страховых взносов;

- стоимость проезда работников и членов их семей к месту проведения отпуска и обратно, оплачиваемая плательщиком страховых взносов лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. В случае проведения отпуска указанными лицами за пределами территории Российской Федерации не подлежит обложению страховыми взносами стоимость проезда или перелета по тарифам, рассчитанным от места отправления до пункта пропуска через

Государственную границу, включая стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов;

- стоимость форменной одежды и обмундирования, выдаваемых работникам, а также государственным служащим федеральных органов государственной власти бесплатно или с частичной оплатой и остающихся в их личном постоянном пользовании;

- стоимость льгот по проезду, предоставляемых законодательством отдельным категориям работников;

- суммы материальной помощи, оказываемой работодателями своим работникам, не превышающие 4 000 рублей на одного работника за расчетный период;

- суммы платы за обучение по основным и дополнительным профессиональным образовательным программам, в том числе за профессиональную подготовку и переподготовку работников.

При оплате расходов на командировки работников, как в пределах территории Российской Федерации, так и за пределами территории, не подлежат обложению страховыми взносами:

- суточные;

- фактически произведенные и документально подтвержденные целевые расходы на проезд до места назначения и обратно;

- сборы за услуги аэропортов, комиссионные сборы, расходы на проезд в аэропорт или на вокзал в местах отправления, назначения или пересадок, на провоз багажа:

- расходы по найму жилого помещения;

- расходы на оплату услуг связи;

- сборы за выдачу (получение) и регистрацию служебного заграничного паспорта, сборы за выдачу (получение) виз;

- расходы на обмен наличной валюты или чека в банке на наличную иностранную валюту [4].

Порядок уплаты страховых взносов во внебюджетные фонды определяется законом от 24.07.2009 № 212-ФЗ (редакция от 29.12.2015) «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования», а также федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования.

Согласно выше указанному закону в 2016 году применяются следующие ставки страховых взносов, которые представлены в таблице 7 [4] .

Таблица 7 – Ставки страховых взносов в 2016 году

Пенсионный Фонд	Фонд социального страхования	Федеральный фонд обязательного медицинского страхования
22%	2,9%	5,1%
Примечание: источник данных [4]		

Совокупная величина страховых тарифов в 2016 году составляет 30%.

База для начисления страховых взносов в отношении каждого физического лица устанавливается в сумме, не превышающей предельной величины базы для начисления страховых взносов нарастающим итогом с начала расчетного периода (которая ежегодно индексируется Правительством РФ). Предельная величина базы на 2016 год составляет [26]:

- для начисления страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством – 718 000 рублей;

- для начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование – 796 000 рублей.

С сумм выплат и иных вознаграждений в пользу физического лица, превышающих 796 000 рублей нарастающим итогом с начала расчетного периода, в 2016 году взимаются страховые взносы в Пенсионный фонд РФ по



пониженной ставке в размере 10% и только по выплатам, производимым нелюготными категориями страхователей.

Для начисления страховых взносов на обязательное медицинское страхование и на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний предельная величина облагаемой базы не устанавливается, таким образом эти два вида страховых взносов уплачиваются со всей суммы начисленных работнику облагаемых выплат без ограничения ее предельного размера.

До 2014 года закон предусматривал следующие распределение взносов в Пенсионный фонд России:

- для работников 1966 года рождения и старше вся сумма перечисляется на финансирование страховой части трудовой пенсии (из них 6 процентов – солидарная часть: то, что идет на финансирование выплат нынешним пенсионерам; 16 процентов - индивидуальная часть).

- для работников 1967 года рождения и младше 16 процентов перечисляется на финансирование страховой части (из них 6 процентов – солидарная часть, 10 процентов – индивидуальная часть), 6 процентов – на финансирование накопительной пенсии.

Но с 1 января 2014 году по настоящее время правительство «заморозила» накопительную часть пенсии, таким образом, 6% из зарплат россиян, которые должны были поступить на накопительную часть, направлены на распределение и пойдут в Пенсионный фонд на формирование страховых пенсий [30].

С 2013 года введен дополнительный тариф страховых взносов в Пенсионный фонд России для работодателей, имеющих рабочие места с вредными и опасными производствами. Дополнительные тарифы применяются в отношении выплат и иных вознаграждений в пользу физических лиц, занятых на видах работ, указанных в пунктах 1 и 2-18 части 1 статьи 30 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ (редакция от 29.12.2015) «О страховых пенсиях» [12].

В соответствии с законом условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса – оптимальные (1 класс), допустимые (2 класс), вредные (3 класс) и опасные (4 класс). Оценка условий труда и аттестацию рабочих мест проводит комиссия из представителей организации работодателя не реже одного раза в 5 лет. Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 года №426-ФЗ (редакция от 01.08.2016) «О специальной оценке условий труда», применяются при определении размера дополнительных тарифов страховых взносов в Пенсионный фонд России в отношении рабочих мест, условия труда на которых по результатам аттестации признаны вредными и (или) опасными, до 31 декабря 2018 года включительно [13].

При исчислении страховых взносов по дополнительному тарифу для отдельных категорий работодателей, имеющих рабочие места на вредных и опасных производствах, положение по ограничению базы для начисления страховых взносов не применяется.

Расчетный период по страховым взносам – календарный год.

Отчетным периодом является первый квартал, полугодие, девять месяцев календарного года, а также календарный год.

Помимо отчислений в перечисленные внебюджетные фонды, предприятия отчисляют в Фонд социального страхования взносы по страхованию от несчастных случаев на производстве. Тарифы по этим взносам зависят от класса профессионального риска предприятий. В большинстве случаев размер страхового тарифа составляет 0,2% по I классу профессионального риска.

В бухгалтерском учете страховые взносы признаются расходами по обычным видам деятельности. Отражаются соответствующие суммы на счетах в последний день месяца, за который они начисляются.

Фиксируются суммы взносов на счете 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» по отдельным субсчетам:

- 69/1 «Расчеты по социальному страхованию»;
- 69/2 «Расчеты по пенсионному обеспечению»;
- 69/3 «Расчеты по обязательной медицинскому страхованию».

Суммы начисленных страховых взносов во внебюджетные фонды и взносов на страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний нужно отражать по дебету тех же счетов, на которых отражается начисление заработной платы и других доходов работникам.

После начисления заработной платы нужно сразу же отразить начисление страховых взносов во внебюджетные фонды и взносов на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний следующими проводками:

Дебит счетов 20,23,25,26,29,44 Кредит счетов 69/1,69/2,69/3 – начислены страховые взносы во внебюджетные фонды.

Непосредственное перечисление средств во внебюджетные фонды отражается по дебету счета 69:

Дебит счетов 69/1, 69/2, 69/3 Кредит счета 51 – перечислены страховые взносы во внебюджетные фонды.

За неуплату страховых взносов организации и индивидуальные предприниматели несут ответственность.

### **3 Общая характеристика предприятия нефтегазодобывающего управления «Нижнесортимскнефть» структурное подразделение открытого акционерного общества «Сургутнефтегаз»**

#### **3.1 Организационно-правовая форма ОАО «Сургутнефтегаз»**

ОАО «Сургутнефтегаз» – одна из крупнейших нефтяных компаний России. История нефтегазодобывающего предприятия «Сургутнефтегаз» берет своё начало в октябре 1977 года, когда ему был присвоен статус многопрофильного производственного объединения, а в 1993 году оно было преобразовано в акционерное общество открытого типа.

Юридический адрес: 628415, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, г. Сургут, ул. Григория Кукуевицкого, 1, корпус 1.

Основными направлениями бизнеса компании являются:

- Разведка и добыча углеводородного сырья;
- Переработка нефти, газа и производство электроэнергии;
- Производство и маркетинг нефтепродуктов, продуктов газопереработки;
- Выработка продуктов нефте – и газохимии.

На предприятии создан первый в России полный цикл производства переработки газа, выработки на его основе собственной электроэнергии, получение готового продукта. Структурные подразделения предприятия осуществляют весь комплекс работ по разведке и разработке месторождений по строительству производственных объектов, по обеспечению экологической безопасности производства и по автоматизации производственных процессов.

«Нижнесортимскнефть» является структурным подразделением ОАО «Сургутнефтегаз», оно было образовано 1 декабря 1988 года. Управление предприятием осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации и Уставом № Пр. 179 от 27.06.1996 года. Управление организацией строится по линейно-функциональному признаку, т.е. во главе каждого

подразделения стоит ответственное лицо, которое полностью отвечает за все стороны его работы.

ОАО «Сургутнефтегаз» является юридическим лицом и имеет в собственности обособленное имущество, отражаемое на его самостоятельном балансе. Общество может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.

Бухгалтерская (финансовая) отчетность Общества подготавливается исходя из Федерального закона Российской Федерации от 06.12.2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»; «Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации», утвержденного приказом Минфина России от 29.07.1998 г. № 34н; «Положения по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организаций» ПБУ 4/99, утвержденного приказом Минфина России от 06.07.1999 г. № 43н; приказа Минфина РФ от 02.07.2010 г. № 66н «О формах бухгалтерской отчетности организаций»; утвержденных положений «Учетная политика ОАО «Сургутнефтегаз» на 2015 год в целях бухгалтерского учета» и «Учетная политика ОАО «Сургутнефтегаз» в целях налогового учета на 2015 год».

Руководство деятельностью подразделения осуществляет начальник НГДУ «Нижнесортимскнефть», назначаемый Генеральным директором ОАО «Сургутнефтегаз». Он распоряжается средствами подразделения в рамках предоставленных ему прав, осуществляет сделки в пределах подразделения, издает приказы и указания, принимает и увольняет работников подразделения «Нижнесортимскнефть» в соответствии со штатным расписанием, применяет к ним поощрения и взыскания в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

Структурное подразделение «Нижнесортимскнефть» учитывает и анализирует результаты своей деятельности, как положительные так и отрицательные, ведет оперативную, бухгалтерскую и статистическую

отчетность в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

Ответственность за формирование бухгалтерского учета, соблюдение законодательства при выполнении хозяйственных операций несет начальник НГДУ «Нижнесортимскнефть» ОАО «Сургутнефтегаз».

Структура подразделения «Нижнесортимскнефть» и штатное расписание утверждены предприятием. Общее руководство бухгалтерией возложено на главного бухгалтера. Экономическая служба предприятия представлена: главным бухгалтером, главным экономистом, инженером по охране труда, бухгалтерами.

Бухгалтерский учет на предприятии ведется автоматизировано, с помощью программы «HR3». При ведении бухгалтерского учета используется единый рабочий план счетов, обязательный к применению всеми работниками бухгалтерской службы. В процессе работы бухгалтеры руководствуются рабочим планом счетов и инструкцией к его применению. Изменения, вносимые в рабочий план счетов, утверждается генеральным директором.

В структурном подразделении «Нижнесортимскнефть» ОАО «Сургутнефтегаз» есть экономический отдел, отдел кадров, юридический отдел, производственно-технический отдел, отдел разработки, геологический отдел, отдел по проектированию и анализу эффективности геологических мероприятий, технологический отдел по подготовке транспортировке нефти, отдел главного механика, отдел по капитальному ремонту нефтепромысловых объектов, служба охраны труда и промышленной безопасности, отдел организации труда и заработной платы, отдел комплексного анализа производственной деятельности, отдел капитального строительства, производственный отдел по обустройству нефтяных месторождений, материальный отдел, отдел комплектации оборудованием, отдел имущества, отдел экспертизы, отдел автоматизированных систем управления, отдел технического надзора, проектно-сметное бюро, отдел организации

обслуживания производства. А также на предприятии есть одиннадцать цехов по добыче нефти и газа, которые расположены на месторождениях управления.

Каждый год в Обществе разрабатывается и утверждается учетная политика для целей бухгалтерского и налогового учета. Разработка учетной политики представляет собой сложный многоступенчатый процесс. Несмотря на то, что бухгалтерский учет регламентирован общими для всех нормативными документами, у каждой организации есть свои особенности. Поэтому каждая организация должна разработать свою учетную политику. При этом главному бухгалтеру необходимо не только выбрать способ ведения учета, но и обосновать свой выбор законодательно установленными нормами.

К техническим аспектам учетной политики на предприятии относятся прилагаемые к приказу график документооборота, рабочий план счетов, график проведения инвентаризации, формы отчетности. Также в ней регламентированы и установлены степени ответственности лиц, занимающихся бухгалтерским и налоговым учетом на предприятии [50].

### **3.2 Цели и виды деятельности предприятия ОАО «Сургутнефтегаз»**

Долгосрочная стратегия ОАО «Сургутнефтегаз» нацелена на укрепление позиций в российском нефтегазовом секторе в качестве надежной компании с устойчивым финансовым положением и перспективами развития производства. Для достижения поставленной цели Общество реализует следующие приоритетные направления развития.

Добыча нефти и газа:

- укрепление и развитие минерально-сырьевой базы за счет проведения геологоразведочных работ и приобретения новых участков в перспективных регионах;

- разработка и применение инновационных решений, внедрение современной техники и технологий, направленных на повышение

эффективности геологоразведочных работ и разработки месторождений, в том числе с трудно-извлекаемыми запасами;

- стабилизация объемов производства на целевом уровне;
- формирование новых центров добычи углеводородного сырья;
- комплексное развитие газового сектора – обеспечение высокого уровня утилизации и максимально эффективное использование попутного нефтяного газа;

- обеспечение высокого качества выполняемых работ и контроль над затратами.

Переработка нефти и газа:

- увеличение глубины переработки нефти и выхода светлых нефтепродуктов;

- улучшение качественных характеристик продукции, соответствие ее российским и мировым стандартам качества;

- повышение эффективности процессов переработки за счет реализации проектов модернизации и реконструкции производственных мощностей;

- расширение ассортимента продукции в соответствии с требованиями рынка.

Сбыт продукции:

- диверсификация поставок продукции за счет выхода на новые рынки и развития транспортной инфраструктуры России;

- повышение лояльности потребителей за счет предоставления качественной продукции и высокого уровня сервиса на автозаправочных станциях;

- увеличение эффективности розничных продаж, в том числе за счет расширения ассортимента и роста объемов реализации сопутствующих товаров и услуг.

Энергетика:



- развитие энергетического комплекса, который обеспечивает генерацию, транспортировку и сбыт электрической и тепловой энергии и позволяет рационально использовать добываемое углеводородное сырье;

- внедрение энергосберегающих и энергоэффективных решений и технологий во всех направлениях деятельности Общества.

Компания придает большое значение развитию корпоративной науки, считая ее основой эффективного производства и необходимым условием достижения технологических и конкурентных преимуществ.

ОАО «Сургутнефтегаз» вовлекает в процесс решения производственных и технологических задач персонал компании, всемерно поддерживая и стимулируя научно-техническую, рационализаторскую деятельность сотрудников. Ежегодно в компании внедряются рационализаторские предложения со значительным экономическим эффектом, молодые специалисты и ученые компании вносят существенный вклад в повышение эффективности производства, разрабатывая оригинальные научные, конструкторские и технологические решения.

ОАО «Сургутнефтегаз» ведет целенаправленную работу по развитию и совершенствованию решений в области информационных технологий, на базе которых осуществляется контроль управления производством, обеспечивается оперативное управление технологическими процессами добычи, транспортировки и подготовки нефти и газа, решаются задачи по рациональному недропользованию [50].

Основными факторами, влияющими на финансовые результаты деятельности Общества, являются:

- конъюнктура цен мирового и российского рынков углеводородов;
- величина налоговой нагрузки;
- курс рубля к иностранным валютам;
- уровень инфляции и тарифы естественных монополий;
- производственные показатели.

### **3.3 Особенности учета заработной платы в нефтедобывающем управлении «Нижнесортымскнефть» структурное подразделение ОАО «Сургутнефтегаз»**

В ОАО «Сургутнефтегаз» производится оплата труда на основе норм законодательства Российской Федерации, тарифной системы для конкретных профессионально-квалифицированных групп рабочих и служащих с учетом сложности выполняемой работы и системы стимулирования, включая премирование за производственные результаты. Учитываются также доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за сверхурочные работы. Оплата труда работников Общества осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

Для учета заработной платы на данном предприятии используется повременно-премиальная форма оплаты труда (оклад) и сдельно-премиальная форма оплаты труда. Повременно-премиальная определяется исходя из оклада и начисленной премии. Сдельная форма применяется при оплате труда рабочих на тех участках и видах работ, где имеются количественные показатели выработки или выполненных работ, и они могут быть учтены (измерены); существует необходимость в увеличении объемов производства продукции или выполняемых работ, услуг; перевыполнение норм времени возможно при условии соблюдения технологического процесса и правил техники безопасности.

Заработная плата работников бригад (звеньев, партий) за месяц, рассчитанная по сдельным расценкам, распределяется между исполнителями исходя из тарифной ставки по присвоенному разряду за фактически отработанное время. По решению работников бригад (звеньев, партий) заработная плата, полученная в результате перевыполнения объема работ или сокращения нормативного времени, может распределяться с применением коэффициента трудового участия.

Для рабочих, входящих в состав строительных бригад (звеньев), может применяться аккордная оплата труда. Объемы работ и календарные сроки их

выполнения в аккордном наряде указываются исходя из сетевого графика производства работ по объекту и графику ввода в действие объектов капитального строительства, утвержденных в установленном в Обществе порядке. При аккордной оплате промежуточный расчет заработной платы бригаде (звену) за текущий месяц производится за фактически выполненный объем на основании актов приемки выполненных работ по форме промежуточного наряда к аккордному наряду, окончательный расчет производится после выполнения и приемки всех работ по наряду в пределах установленных средств.

В нефтегазодобывающем управлении «Нижнесортымскнефть» структурное подразделение ОАО «Сургутнефтегаз» основной частью фонда оплаты труда является оплата труда за отработанное время. Это заработная плата работников организации, находящихся на должностных окладах и часовых тарифных ставках в соответствии со штатным расписанием организации, повременщиков. К этой группе относятся работники управленческого аппарата в лице начальника, его заместителей, начальника отделов, бухгалтерии, работников экономического и юридического отделов, специалистов отдела кадров, водителей, уборщиков служебных и производственных помещений и т.д. Сдельная заработная плата начисляется операторам подземного ремонта скважин и машинистам подъемных агрегатов в зависимости от стоимости выполненных ими работ.

На данном предприятии зарплата аппарата управления (Дебет 26 Кредит 70) отделяется от зарплаты производственных рабочих (Дебит 20 Кредит 70) – сдельщиков, а также оплата труда рабочих вспомогательных производств (Дебет 23 Кредит 70).

Начисление суммы премий, материальной помощи, пособий, доходов работников предприятия по акциям, оплаты труда по работам, производимым за счет средств целевого финансирования, отражают по дебету счета 84 «Нераспределенная прибыль», 86 «Целевое финансирование». При недостаточности прибыли для выплаты дивидендов, а также при наличии

других, не покрытых прибылью обязательств, начисление доходов осуществляют за счет резервного капитала. Дебет счета 82 «Резервный капитал» Кредит счета 70 «Расчет с персоналом по оплате труда». Суммы заработной платы перечисляются в «Сургутнефтегазбанк», либо по заявлению работника в любой банк на его усмотрение и отражаются в корреспонденции с кредитом счет 51 «Расчетный счет».

По дебету счета 51 "Расчетные счета" отражается поступление денежных средств на расчетные счета Общества. По кредиту счета 51 "Расчетные счета" отражается списание денежных средств с расчетных счетов Общества.

В соответствии с действующим Трудовым Кодексом заработная плата в организации выдается сотрудникам два раза в месяц, в сроки, установленные в коллективном договоре (16-го и 23-го числа каждого месяца).

В первый раз (16-го) выдается полный расчет за предыдущий месяц, а во второй (23-го) – аванс за текущий. Размеры аванса и сроки его выдачи устанавливаются в трудовом договоре. Аванс начисляется за фактически отработанное время за период с 01 по 15 число каждого месяца.

В Обществе ежегодный основной оплачиваемый отпуск, предоставляемый работникам, равен 28 календарным дням и дополнительного в размере 16 дней. А также за ненормированный рабочий день начальникам отделов предоставляются дополнительные оплачиваемые дни к отпуску от 3 до 10 дней, их заместителям – от 3 до 9 дней, инженерам – от 3 до 7 дней, водителям – от 3 до 7 дней, в зависимости от должности согласно коллективному договору ОАО «Сургутнефтегаз». Работникам ОАО «Сургутнефтегаз» право на отпуск или выплату компенсации при неиспользовании его предоставляется по истечении 6 месяцев непрерывной работы на данном предприятии. При уходе в отпуск за работником сохраняется право на получение среднего заработка, который определяется исходя из суммы заработной платы, начисленной за предшествующие 12 месяцев.

В нефтегазодобывающем управлении «Нижнесортимскнефть» структурное подразделение ОАО «Сургутнефтегаз» создается резерв на выплату отпусков и отражаются все эти средства на счете 20 «Основное производство».

Пример 1. Расчет повременно-премиального заработка инженера отдела эксплуатации Фроловой Ю.В. за январь 2016 года. Стаж работы Фроловой Ю.В. в районах, приравненных к Крайнему Северу 3 года, возраст 35 лет.

Количество рабочих дней по графику в январе 2016 года – 15 (108 часов), согласно производственному календарю на 2016 год. Должностной оклад с 01.01.2016 года Фроловой Ю.В. составляет 12 150,00 рублей. В январе Фролова Ю.В. привлекалась к работе в праздничный день, согласно приказа начальника управления. Также в конце рабочего месяца она отсутствовала 2 дня по семейным обстоятельствам.

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Оплата труда производится с применением районного коэффициента, в Сургутском районе он составляет 70%.

Так же применяется северная надбавка к заработной плате в размере 30%.

Таким образом, начисление заработной платы за январь составило:

Оклад по дням =  $12\,150,00/15*13 = 10\,530,00$  руб.

Районный коэффициент =  $10\,530,00*0,7 = 7\,371,00$  руб.

Северная надбавка =  $10\,530,00*0,3 = 3\,159,00$  руб.

Премия руководителя в размере 75%, согласно коллективного договора =  $10\,530,00*0,75 = 7\,897,50$  руб.

Районный коэффициент на премию руководителя =  $7\,897,50*0,7 = 5\,528,25$  руб.

Северная надбавка на премию руководителя =  $7\,897,50 * 0,3 = 2\,369,25$  руб.

Согласно трудовому договору ОАО «Сургутнефтегаз» предусмотрена премия за дополнительное задание по добыче нефти в количестве от 90% до 150 % от оклада, часовой тарифной ставки за производственные результаты за фактически отработанное время с учетом вклада каждого работника = 10 530,00 руб.

Районный коэффициент на премию за дополнительное задание по добыче нефти =  $10\,530,00 * 0,7 = 7\,371,00$  руб.

Северная надбавка на премию за дополнительное задание по добыче нефти =  $10\,530,00 * 0,3 = 3\,159,00$  руб.

За работу в праздничный день =  $10\,530,00 / 13 * 2 = 1\,620,00$  руб.

Районный коэффициент на начисление за работу в праздничный день =  $1\,620,00 * 0,7 = 1\,134,00$  руб.

Северная надбавка на начисление за работу в праздничный день =  $1\,620,00 * 0,3 = 486,00$  руб.

Начислена заработная плата за январь до налогообложения:

Дебет счета 23 Кредит счета 70 –  $10\,530,00 + (7\,371,00 * 2) + (3\,159,00 * 2) + 7\,897,50 + 5\,528,25 + 2\,369,25 + 10\,530,00 + 1\,620,00 + 1\,134,00 + 486,00 = 61\,115,5$  руб.

У Фроловой Ю. В. два несовершеннолетних ребенка, она в праве получить стандартный налоговый вычет в размере: на первого ребенка 1 400,00 руб, на второго ребенка 1 400,00 руб.

Производим стандартные вычеты на детей с начисленной заработной платы до налогообложения:

$61\,115,5 - 1\,400,00 - 1\,400,00 = 58\,315,5$  руб.

Согласно трудовому договору предусмотрено удержание профсоюзных взносов в размере 1% от начисленной заработной платы =  $58\,315,5 * 0,01 = 583,15$  руб.

Удержан НДФЛ:

Дебет сета 70 Кредит счета 68/ндфл –  $58\,315,5 * 0,13 = 7\,581,00$  руб.

Начислены взносы на страхование от несчастных случаев и профзаболеваний:

Дебет счета 23 Кредит счета 69/1 –  $61\,115,5 * 0,2\% = 122,23$  руб.

Начислены взносы, которые подлежат уплате в Фонд социального страхования (далее ФСС):

Дебет счета 23 Кредит счета 69/1 –  $61\,115,5 * 2,9\% = 1\,772,34$  руб.

Начислены взносы, которые подлежат уплате в Пенсионный Фонд России (далее ПФР):

Дебет счета 23 Кредит счета 69/2 –  $61\,115,5 * 22\% = 13\,445,41$  руб.

Начислены взносы, которые подлежат уплате в Федеральный Фонд обязательного медицинского страхования (далее ФОМС):

Дебет счета 23 Кредит счета 69/3 –  $61\,115,5 * 5,1\% = 3\,116,89$  руб.

Заработная плата к получению за январь 2016 года через расчетный счет составляет:

Дебет счета 70 Кредит счета 51 – ЗП =  $61\,115,5 - 583,15 - 7\,581,00 - 9\,127,00$  (аванс за первую половину месяца) =  $43\,824,35$  руб.

Пример 2. Расчет повременно-премиального заработка инженера отдела эксплуатации Фроловой Ю.В. за февраль 2016 года.

Продолжительность рабочего времени по графику, в феврале 2016 года – 20 рабочих дней (143 часа), согласно производственному календарю на 2016 год. Должностной оклад Фроловой Ю.В. составляет 12 150,00 рублей. Согласно табелю учета рабочего времени, в феврале Фролова Ю.В. отработала 12 рабочих дней (86,4), так как у нее болел ребенок (впервые в 2016 году) с 01.02.2016 года по 10.02.2016 года. Применялось лечение в амбулаторных условиях (болел дома). Страховой стаж Фроловой Ю.В. составляет 3 года. Размер пособия по временной нетрудоспособности составляет 60% от среднего заработка. Если у работника предприятия болеет ребенок, то пособие по временной нетрудоспособности выплачивается с 1 – ого дня за счет средств бюджета ФСС РФ в течении 10 календарных дней и размер пособия зависит от

страхового стажа работника, а начиная с 11-ого календарного дня пособие по временной нетрудоспособности выплачивается в размере 50 % от заработка независимо от страхового стажа ребенка.

Если болеет работник предприятия, то пособие выплачивается за счет следующих источников:

- за первые три дня временной нетрудоспособности – за счет средств работодателя;
- с четвертого дня временной нетрудоспособности – за счет средств бюджета ФСС РФ.

Пособие исчисляются исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за 2 календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, в том числе, за время работы (службы, иной деятельности) у другого страхователя (других страхователей). Расчет среднего заработка представлен в таблице 7.

Таблица 7 – Заработок за расчетные периоды

Месяца расчетного периода	Сумма заработка за 2014 год				Сумма заработка за 2015 год			
	Включается в расчет		Не включает ся в расчет	Включает ся в расчет частично	Включается в расчет		Не включает ся в расчет	Включа ет ся в расчет частичн о
	Заработная плата, руб	Оплата отпусков, руб	Пособие по временно й нетрудос пособнос ти, руб	Материал ьная помощь, руб	Заработная плата, руб	Оплата отпусков, руб	Пособие по временно й нетрудос пособнос ти, руб	Материа льная помощь, руб
Январь	35680,00				37567,89			
Февраль	35590,05				37980,67			
Март	26841,76		9118,32	2000,00	38679,09			2000,00
Апрель	36120,56				38867,76			
Май	36256,09				28017,57		10543,32	
Июнь	5680,45	34179,55		3000,00	38956,45			
Июль	36356,78				4980,67	36588,69		3000,00
Август	35986,89				38789,34			
Сентябрь	26216,22		10234,43		38893,67			
Октябрь	36893,09				28219,73		11345,09	
Ноябрь	36589,07				39894,89			
Декабрь	36990,86				40567,45			
Итого за год	385201,82	34179,55	19352,75	5000,00	411415,18	36588,69	21888,41	5000,00



Итого за год включается в расчет	419 381,37	X	1000,00	448 003,87	X	1000,00
Предельная величина базы для начисления страховых взносов в ФСС РФ.	624 000,00			670 000,00		
Всего за расчетный период включается в расчет	869 385,24					
Примечание: расчетные авторские данные.						

Определяем сумму заработка, которая будет использоваться при расчете среднего дневного заработка. В данном случае в базу для исчисления пособия в средней заработок включаются суммы начисленного работнику заработной платы, сумма отпускных и часть выплаченной материальной помощи – 1 000,00 рублей из 5 000,00 рублей (суммы материальной помощи, оказываемой работодателями своим работникам, не превышающие 4 000,00 рублей на одного работника за расчетный период<sup>4</sup>, не облагается страховыми взносами в соответствии с пп. 11 п. 1 ст. 9 Закона от 24.07.2009 г. № 212-ФЗ).

Таким образом сумма заработка за 2014 год и 2015 год с учетом предельной облагаемой взносами величины равна = 419 381,37 + 1000,00 + 448 003,87 + 1 000,00 = 869 385,24 руб.

Среднедневной заработок составил:  $869\,385,24 / 730 = 1\,190,93$  руб.

За счет средств бюджета ФСС РФ начислено пособие по временной нетрудоспособности:

Дебет счета 69/1 Кредит счета 70 –  $(10 * 1\,190,93) * 60\% = 7\,145,58$  руб.

Таким образом, начисление заработной платы за февраль составило:

Оклад по дням =  $12\,150,00 / 20 * 12 = 7\,290,00$  руб.

Районный коэффициент =  $7\,290,00 * 0,7 = 5\,103,00$  руб.

Северная надбавка =  $7\,290,00 * 0,3 = 2\,187,00$  руб.

Премия руководителя в размере 75%, согласно коллективного договора

<sup>4</sup> Согласно п.1 ст.10 Закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ расчетным периодом по страховым взносам признается календарный год.

$= 7\,290,00 * 0,75 = 5\,467,5$  руб.

Районный коэффициент на премию руководителя =  $5\,467,5 * 0,7 = 3\,827,25$  руб.

Северная надбавка на премию руководителя =  $5\,467,5 * 0,3 = 1\,640,25$  руб.

Согласно трудовому договору ОАО «Сургутнефтегаз» предусмотрена премия за дополнительное задание по добыче нефти в количестве от 90% до 150 % от оклада, часовой тарифной ставки за производственные результаты за фактически отработанное время с учетом вклада каждого работника = 7 290,00 руб.

Районный коэффициент на премию за дополнительное задание по добыче нефти =  $7\,290,00 * 0,7 = 5\,103,00$  руб.

Северная надбавка на премию за дополнительное задание по добыче нефти =  $7\,290,00 * 0,3 = 2\,187,00$  руб.

Начислена заработная плата за февраль до налогообложения:

Дебет счета 23 Кредит счета 70 –  $(7\,290,00 * 2) + (5\,103,00 * 2) + (2\,187,00 * 2) + 5\,467,5 + 3\,827,25 + 1\,640,25 = 40\,095,00$  руб.

Всего начислено за февраль до налогообложения =  $7\,145,58 + 40\,095,00 = 47\,240,58$  руб.

У Фроловой Ю. В. Два несовершеннолетних ребенка, она в праве получить стандартный налоговый вычет в размере: на первого ребенка 1 400,00 руб, на второго ребенка 1 400,00 руб.

Производим стандартные вычеты на детей с начисленной заработной платы до налогообложения:

$47\,240,58 - 1\,400,00 - 1\,400,00 = 44\,440,58$  руб.

Согласно трудовому договору предусмотрено удержание профсоюзных взносов в размере 1% от начисленной заработной платы =  $44\,440,58 * 0,01 = 444,4$  руб.

Удержан НДФЛ:

Дебет счета 70 Кредит счета 68/ндфл –  $44\,440,58 * 0,13 = 5\,777,27$  руб.

Начислены взносы на страхование от несчастных случаев и

профзаболеваний:

Дебет счета 23 Кредит счета 69/1 –  $40\,095,00 * 0,2\% = 80,19$  руб.

Начислены взносы, которые подлежат уплате в ФСС:

Дебет счета 23 Кредит счета 69/1 –  $40\,095,00 * 2,9\% = 1\,162,75$  руб.

Начислены взносы, которые подлежат уплате в ПФР:

Дебет счета 23 Кредит счета 69/2 –  $40\,095,00 * 22\% = 8\,820,09$  руб.

Начислены взносы, которые подлежат уплате в ФОМС:

Дебет счета 23 Кредит счета 69/3 –  $40\,095,00 * 5,1\% = 2\,044,84$  руб.

Заработная плата к получению за февраль 2016 года через расчетный счет составляет:

Дебет счета 70 Кредит счета 51 – ЗП =  $47\,240,58 - 444,4 - 5\,777,27 = 41\,018,91$  руб.

Пример 3. Расчет повременно-премиального заработка диспетчера автомобильного транспорта Веревкиной О.А. за ноябрь 2015 года. Стаж работы Веревкиной О.А. в районах, приравненных к Крайнему Северу свыше 10 лет.

Согласно табелю учета рабочего времени, в ноябре 2015 года Веревкина О.А. отработала вахтовым методом 15 дней (150 часов), по производственному календарю 147,78 часов. Должностной оклад Веревкиной О.А. составляет 11 124,00 рублей. Расстояние от пункта сбора до места работы составляет свыше 250 км. Время пути к месту работы и обратно составило 6 дней. Согласно коллективному договору ОАО «Сургутнефтегаз» за работу по графику с разделением рабочего дня на части оплачивается до 30% от установленной ставки (оклада), за работу вахтовым методом за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно оплачивается в размере 200 рублей.

Оплата труда производится с применением районного коэффициента, в Сургутском районе он составляет 70%.

Так же применяется северная надбавка к заработной плате в размере 50%.

Таким образом, начисление заработной платы за ноябрь составило:

Оклад по дням =  $11\,124,00/147,78*150 = 11\,291,11$  руб.

Районный коэффициент =  $11\,291,11 * 0,7 = 7\,903,78$  руб.

Северная надбавка =  $11\,291,11 * 0,5 = 5\,645,56$  руб.

Премия руководителя в размере 75%, согласно коллективного договора =  $11\,291,11 * 0,75 = 9\,314,06$  руб.

Районный коэффициент на премию руководителя =  $9\,314,06 * 0,7 = 6\,519,84$  руб.

Северная надбавка на премию руководителя =  $9\,314,06 * 0,5 = 4\,657,03$  руб.

Согласно трудовому договору ОАО «Сургутнефтегаз» предусмотрена премия за дополнительное задание по добыче нефти в количестве от 90% до 150 % от оклада, часовой тарифной ставки за производственные результаты за фактически отработанное время с учетом вклада каждого работника =  $11\,291,11$  руб.

Районный коэффициент на премию за дополнительное задание по добыче нефти =  $11\,291,11 * 0,7 = 7\,903,78$  руб.

Северная надбавка на премию за дополнительное задание по добыче нефти =  $11\,291,11 * 0,5 = 5\,645,56$  руб.

Начисление за разделение рабочего дня в размере 10 % от оклада =  $11\,124,00 * 0,15 = 1\,668,60$  руб.

Районный коэффициент на начисление за разделение рабочего дня =  $1\,668,60 * 0,7 = 1\,168,02$  руб.

Северная надбавка на начисление за разделение рабочего дня =  $1\,668,60 * 0,5 = 834,30$  руб.

Работа вахтовым методом =  $200,00 * 21 = 4\,200,00$  руб.

За время в пути =  $6 * 480,00 = 2\,880,00$  руб.

Начислена заработная плата за ноябрь до налогообложения

Дебет счета 23 Кредит счета 70 –  $11\,291,11 + 7\,903,78 + 5\,645,56 + 9\,314,06 + 6\,519,84 + 4\,657,03 + 11\,291,11 + 7\,903,78 + 5\,645,56 + 1\,668,60 + 1\,168,02 + 834,30 + 4\,200,00 + 2\,880,00$

$562 + 4\ 200,00 + 2\ 880,00 = 79\ 724,63$  руб.

Согласно трудовому договору предусмотрено удержание профсоюзных взносов в размере 1% от начисленной заработной платы =  $79\ 724,63 * 0,01 = 797,24$  руб.

Удержан НДФЛ:

Дебет счета 70 Кредит счета 68/ндфл –  $79\ 724,63 * 0,13 = 10\ 364,2$  руб.

Начислены взносы на страхование от несчастных случаев и профзаболеваний:

Дебет счета 23 Кредит счета 69/1 –  $79\ 724,63 * 0,2\% = 159,44$  руб.

Начислены взносы, которые подлежат уплате в ФСС:

Дебет счета 23 Кредит счета 69/1 –  $79\ 724,63 * 2,9\% = 2\ 312,01$  руб.

Начислены взносы, которые подлежат уплате в ПФР:

Дебет счета 23 Кредит счета 69/2 –  $79\ 724,63 * 22\% = 17\ 539,41$  руб.

Начислены взносы, которые подлежат уплате в ФОМС:

Дебет счета 23 Кредит счета 69/3 –  $79\ 724,63 * 5,1\% = 4\ 065,95$  руб.

Заработная плата к получению за ноябрь 2015 года через расчетный счет составляет:

Дебет счета 70 Кредит счета 51 – ЗП =  $79\ 724,63 - 797,24 - 10\ 364,2 - 12\ 526,00$  (аванс за первую половину месяца) =  $56\ 037,19$  руб.

Пример 4. Расчет повременно-премиального заработка заместителя начальника отдела эксплуатации Петрова О.В. за февраль 2016 года. Стаж работы Петрова О.В. в районах, приравненных к Крайнему Северу более 15 лет.

Количество рабочих дней по графику в феврале 2016 года – 20 (159 часов), согласно производственному календарю на 2016 год. Персональный должностной оклад Петрова О.В. составляет 19 360,00 рублей. В феврале с 15.02.2016 года по 26.02.2016 года Петрова О.В. перевели на должность начальника отдела эксплуатации. Согласно коллективному договору ОАО «Сургутнефтегаз» при отсутствии вышестоящего заменяющего работника менее 14 календарных дней производится перевод на данную должность с

должностным окладом данного работника. Таким образом, в феврале 2016 года Петров О.В. 11 дней со своим персональным должностным окладом, а 9 дней с должностным окладом начальника отдела в размере 19 820, 00 рублей. А также Петров О.В. привлекался к работе в выходной день, согласно приказу начальника управления.

Для мужчин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 40-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Оплата труда производится с применением районного коэффициента, в Сургутском районе он составляет 70%.

Так же применяется северная надбавка к заработной плате в размере 50%.

Таким образом, начисление заработной платы за февраль составило:

Оклад по дням в должности заместителя =  $19\ 360,00/20*11 = 10\ 648,00$  руб.

Оклад по дням в должности начальника =  $19\ 820,00 /20*10 = 9\ 910,00$  руб.

Всего =  $10\ 648,00 + 9\ 910,00 = 20\ 558,00$  руб.

Районный коэффициент =  $20\ 558,00 *0,7 = 14\ 390,6$  руб.

Северная надбавка =  $20\ 558,00 *0,5 = 10\ 279,00$  руб.

Премия руководителя в размере 75%, согласно коллективного договора =  $20\ 558,00 *0,75 = 15\ 418,5$  руб.

Районный коэффициент на премию руководителя =  $15\ 418,5 *0,7 = 10\ 792,95$  руб.

Северная надбавка на премию руководителя =  $15\ 418,5 *0,5 = 7\ 709,25$  руб.

Согласно трудовому договору ОАО «Сургутнефтегаз» предусмотрена премия за дополнительное задание по добыче нефти в количестве от 90% до 150 % от оклада, часовой тарифной ставки за производственные результаты за фактически отработанное время с учетом вклада каждого работника = 30 837,00

руб.

Районный коэффициент на премию за дополнительное задание по добыче нефти =  $30\,837,00 \cdot 0,7 = 21\,585,9$  руб.

Северная надбавка на премию за дополнительное задание по добыче нефти =  $30\,837,00 \cdot 0,5 = 15\,418,5$  руб.

Начислена заработная плата за февраль до налогообложения:

Дебет счета 23 Кредит счета 70 –  $20\,558,00 + 14\,390,6 + 10\,279,00 + 15\,418,5 + 10\,792,95 + 30\,837,00 + 21\,585,9 + 15\,418,5 = 139\,280,45$  руб.

Петрову О.В предоставлен ежегодный отпуск в период с 01.03.2016 года по 12.03.2016 года в количестве 10 календарных дней.

Расчетным периодом для оплаты отпусков являются последние 12 календарных месяцев перед месяцем наступления отпуска. Данные для расчета среднего заработка представлены в таблице 8.

Таблица 8 – Начисление выплат за 12 календарных месяцев перед месяцем наступления отпуска для расчета среднего дневного заработка

Месяц расчетного периода	Год расчетного периода	Сумма заработка			
		Включается в расчет	Не включается в расчет		
			Заработная плата, руб	Материальная помощь, руб	Командировочные, руб
2015	Март	111 935,8			
2015	Апрель	108 918,49			
2015	Май	108 447,38			
2015	Июнь	75 263,5	10 000,00		95 690,67
2015	Июль	121 800,00			
2015	Август	122 680,00			
2015	Сентябрь	177 072,93			
2015	Октябрь	56 956,4			53 195,04
2015	Ноябрь	78 559,26		19 701,36	17 708,32
2015	Декабрь	173 174,94		74 229,38	
2016	Январь	130 662,03			
2016	Февраль	139 280,45			
Итого за расчетный период		1 402 751,18	10 000,00	93 930,74	166 594,03
Итого за год включается в расчет		1 402 751,18	X		

Примечание: расчетные авторские данные.

- в июне 2015 года 28 дней отпуска;
- в октябре 2015 года 12 дней дополнительного отпуска;
- в ноябре 4 дня ежегодного дополнительного отпуска, 3 дня в

командировке;

- в декабре 9 дней в командировке.

В 2016 году для расчета среднего заработка используется коэффициент 29,3 (показатель определяет среднее количество дней, которые отработал работник в календарном году).

Рассчитываем количество календарных дней расчетного периода =  $8 * 29,3 + (29,3/30 * 2) + (29,3/31 * 19) + (29,3/30 * 23) + (29,3/31 * 22) = 234,4 + 1,95 + 17,96 + 22,46 + 20,79 = 297,56$ .

Рассчитываем средний дневной заработок следующим образом:

$C_{дн} = Z_{факт} / T_{факт}$ ,

где  $Z_{факт}$  – фактически начисленная работнику за расчетный период заработная плата,

$T_{факт}$  – количество календарных дней расчетного периода.

$C_{дн} = 1\,402\,751,18 / 297,56 = 4\,714,17$  руб.

Начислены отпускные:

Дебет счета 96 Кредит счета 70 –  $4\,714,17 * 10 = 47\,141,7$  руб.

Единовременная выплата к отпуску в размере 10 000,00 рублей, так как стаж работы у Петрова О.В. свыше 15 лет, согласно коллективному договору ОАО «Сургутнефтегаз».

Дебет счета 96 Кредит счета 70 – 10 000,00 руб.

Всего начислено =  $139\,280,45 + 47\,141,7 + 10\,000,00 = 196\,422,15$  руб.

У Петрова О. В. Три несовершеннолетних ребенка, он в праве получить стандартный налоговый вычет в размере: на первого ребенка 1 400,00 руб, на второго ребенка 1 400,00 руб, на третьего – 3 000,00 руб.

Производим стандартные вычеты на детей с начисленной заработной платы до налогообложения:

$196\,422,15 - 1\,400,00 - 1\,400,00 - 3\,000,00 = 190\,622,15$  руб.

Согласно трудовому договору предусмотрено удержание профсоюзных взносов в размере 1% от начисленной заработной платы =  $190\,622,15 * 0,01 = 1\,906,22$  руб.



Удержан НДФЛ:

Дебет счета 70 Кредит счета 68/ндфл –  $190\,622,15 * 0,13 = 24\,780,87$  руб.

Начислены взносы на страхование от несчастных случаев и профзаболеваний:

Дебет счета 23 Кредит счета 69/1 –  $196\,422,15 * 0,2\% = 392,84$  руб.

Начислены взносы, которые подлежат уплате в ФСС:

Дебет счета 23 Кредит счета 69/1 –  $196\,422,15 * 2,9\% = 5\,696,24$  руб.

Начислены взносы, которые подлежат уплате в ПФР:

Дебет счета 23 Кредит счета 69/2 –  $196\,422,15 * 22\% = 43\,212,87$  руб.

Начислены взносы, которые подлежат уплате в ФОМС:

Дебет счета 23 Кредит счета 69/3 –  $196\,422,15 * 5,1\% = 10\,017,52$  руб.

Заработная плата к получению за февраль 2016 года через расчетный счет составляет:

Дебет счета 70 Кредит счета 51 – ЗП =  $196\,422,15 - 1\,906,22 - 24\,780,87 - 21\,837,00$  (аванс за первую половину месяца) –  $39\,000,00$  (аванс по оплате за отпуск) =  $108\,898,06$  руб.

Пример 5. Расчет повременно-премиального заработка заместителя начальника отдела эксплуатации Петрова О.В. за март 2016 года. Стаж работы Петрова О.В. в районах, приравненных к Крайнему Северу более 15 лет.

Количество рабочих дней по графику в марте 2016 года – 21 (168 часов), согласно производственному календарю на 2016 год. Персональный должностной оклад Петрова О.В. составляет  $19\,360,00$  рублей. Петров О.В. в марте брал отпуск в количестве 10 календарных дней с 01.03.2016 года по 12.03.2016 года.

Начисление заработной платы за март:

Оклад по дням =  $19\,360,00/21*14 = 12\,906,66$  руб.

Районный коэффициент =  $12\,906,66 * 0,7 = 9\,034,66$  руб.

Северная надбавка =  $12\,906,66 * 0,5 = 6\,453,33$  руб.

Премия руководителя в размере 75%, согласно коллективного договора =  $12\,906,66 * 0,75 = 9\,679,99$  руб.

Районный коэффициент на премию руководителя =  $9\,679,99 * 0,7 = 6\,775,99$  руб.

Северная надбавка на премию руководителя =  $9\,679,99 * 0,5 = 4\,839,99$  руб.

Согласно трудовому договору ОАО «Сургутнефтегаз» предусмотрена премия за дополнительное задание по добыче нефти в количестве от 90% до 150 % от оклада, часовой тарифной ставки за производственные результаты за фактически отработанное время с учетом вклада каждого работника =  $15\,487,99$  руб.

Районный коэффициент на премию за дополнительное задание по добыче нефти =  $15\,487,99 * 0,7 = 10\,841,59$  руб.

Северная надбавка на премию за дополнительное задание по добыче нефти =  $15\,487,99 * 0,5 = 7\,743,99$  руб.

Начислена заработная плата за март до налогообложения:

Дебет счета 23 Кредит счета 70 –  $12\,906,66 + 9\,034,66 + 6\,453,33 + 9\,679,99 + 6\,775,99 + 4\,839,99 + 15\,487,99 + 10\,841,59 + 7\,743,99 = 83\,764,19$  руб.

Согласно коллективному договору ОАО «Сургутнефтегаз» начисляется премия за 3 месяца в размере 50 % от среднемесячного заработка за 3 месяца =  $(130\,662,03 + 186\,422,15 + 83\,764,19) / 3 * 50\% = 66\,808,06$  руб.

Всего начислено за март до налогообложения =  $83\,764,19 + 66\,808,06 = 150\,572,25$  руб.

У Петрова О. В. Три несовершеннолетних ребенка, он в праве получить стандартный налоговый вычет в размере: на первого ребенка  $1\,400,00$  руб, на второго ребенка  $1\,400,00$  руб, на третьего –  $3\,000,00$  руб.

Производим стандартные вычеты на детей с начисленной заработной платы до налогообложения:

$150\,572,25 - 1\,400,00 - 1\,400,00 - 3\,000,00 = 144\,772,25$  руб.

Согласно трудовому договору предусмотрено удержание профсоюзных взносов в размере 1% от начисленной заработной платы =  $144\,772,25 * 0,01 = 1\,447,72$  руб.

Удержан НДФЛ:

Дебет счета 70 Кредит счета 68/ндфл –  $144\,772,25 * 0,13 = 18\,820,39$  руб.

Начислены взносы на страхование от несчастных случаев и профзаболеваний:

Дебет счета 23 Кредит счета 69/1 –  $144\,772,25 * 0,2\% = 289,54$  руб.

Начислены взносы, которые подлежат уплате в ФСС:

Дебет счета 23 Кредит счета 69/1 –  $144\,772,25 * 2,9\% = 4\,198,39$  руб.

Начислены взносы, которые подлежат уплате в ПФР:

Дебет счета 23 Кредит счета 69/2 –  $144\,772,25 * 22\% = 31\,849,89$  руб.

Начислены взносы, которые подлежат уплате в ФОМС:

Дебет счета 23 Кредит счета 69/3 –  $144\,772,25 * 5,1\% = 7\,383,38$  руб.

Заработная плата к получению за март 2016 года через расчетный счет составляет:

Дебет счета 70 Кредит счета 51 – ЗП =  $150\,572,25 - 1\,447,72 - 18\,820,39 = 130\,304,14$  руб.

Пример 6. Расчет повременно-премиального заработка вахтера общежития Ивановой Е.Н. за ноябрь 2015 года. Стаж работы Ивановой Е.Н. в районах, приравненных к Крайнему Северу 10 лет.

Согласно табеля учета рабочего времени Иванова Е.Н. отработала по графику в ноябрь 2015 года – 16 смен (160 часов). Тарифная ставка Ивановой Е.Н. составляет 29,51 рублей за час. Расстояние от пункта сбора до места работы составляет 60 км.

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Оплата труда производится с применением районного коэффициента, в Сургутском районе он составляет 70%.

Так же применяется северная надбавка к заработной плате в размере 50%.

Таким образом, начисление заработной платы за ноябрь составило:

По тарифной ставке =  $160 * 29,51 = 4\,721,6$  руб.

Районный коэффициент =  $4\,721,6 * 0,7 = 3\,305,12$  руб.

Северная надбавка =  $4\,721,6 * 0,5 = 2\,360,8$  руб.

Начисление ночных =  $64 * 29,51 * 40\% = 755,45$  руб.

Районный коэффициент на ночные =  $755,45 * 0,7 = 528,81$  руб.

Северная надбавка на ночные =  $755,45 * 0,5 = 377,72$  руб.

Премия служащего в размере 65%, согласно коллективного договора =  $4\,721,6 * 0,65 = 3\,069,04$  руб.

Районный коэффициент на премию служащего =  $3\,069,04 * 0,7 = 2\,148,32$  руб.

Северная надбавка на премию служащего =  $3\,069,04 * 0,5 = 1\,534,52$  руб.

Согласно трудовому договору ОАО «Сургутнефтегаз» предусмотрена премия за дополнительное задание по добыче нефти в количестве от 90% до 150 % от оклада, часовой тарифной ставки за производственные результаты за фактически отработанное время с учетом вклада каждого работника =  $4\,721,6$  руб.

Районный коэффициент на премию за дополнительное задание по добыче нефти =  $4\,721,6 * 0,7 = 3\,305,12$  руб.

Северная надбавка на премию за дополнительное задание по добыче нефти =  $4\,721,6 * 0,5 = 2\,360,8$  руб.

За проезд к месту работы =  $120 * 16 = 1\,920,00$  руб.

Начислена заработная плата за ноябрь до налогообложения:

Дебет счета 23 Кредит счета 70 –  $(4\,721,6 * 2) + (3\,305,12 * 2) + (2\,360,8 * 2) + 755,45 + 377,72 + 2\,148,32 + 3\,069,04 + 1\,534,52 + 1\,920,00 = 30\,580,09$  руб.

Согласно трудовому договору предусмотрено удержание профсоюзных взносов в размере 1% от начисленной заработной платы =  $30\,580,09 * 0,01 = 305,8$  руб.

Удержан НДФЛ:

Дебет счета 70 Кредит счета 68/ндфл –  $30\,580,09 * 0,13 = 3\,975,41$  руб.

Начислены взносы на страхование от несчастных случаев и

профзаболеваний:

Дебет счета 23 Кредит счета 69/1 –  $30\,580,09 * 0,2\% = 61,16$  руб.

Начислены взносы, которые подлежат уплате в ФСС:

Дебет счета 23 Кредит счета 69/1 –  $30\,580,09 * 2,9\% = 886,82$  руб.

Начислены взносы, которые подлежат уплате в ПФР:

Дебет счета 23 Кредит счета 69/2 –  $30\,580,09 * 22\% = 6\,727,61$  руб.

Начислены взносы, которые подлежат уплате в ФОМС:

Дебет счета 23 Кредит счета 69/3 –  $30\,580,09 * 5,1\% = 1\,559,58$  руб.

Заработная плата к получению за ноябрь 2015 года через расчетный счет составляет:

Дебет 70 Кредит 51 – ЗП =  $30\,580,09 - 305,8 - 3\,975,41 - 4\,257,00$  (аванс за первую половину месяца) =  $22\,041,88$  руб.

Пример 7. Расчет повременно-премиального заработка оператора по добыче нефти и газа Смирнова А.Н. за январь 2016 года. Стаж работы Смирнова А.Н. в районах, приравненных к Крайнему Северу 5 лет.

Согласно табеля учета рабочего времени Смирнов А.Н. отработал по графику в январе 2016 года – 15 рабочих дней (120 часов). В январе Смирнов А.Н. привлекался к работе в праздничный день в количестве 2-х дней, согласно приказа начальника управления. Тарифная ставка Смирнова А.Н. составляет 56,05 рублей за час. Расстояние от пункта сбора до места работы составляет свыше 100 км до 180 км.

Оплата труда производится с применением районного коэффициента, в Сургутском районе он составляет 70%.

Так же применяется северная надбавка к заработной плате в размере 50%.

Таким образом, начисление заработной платы январь составило:

По тарифной ставке =  $136 * 56,05 = 7\,622,8$  руб.

Районный коэффициент =  $7\,622,8 * 0,7 = 5\,335,96$  руб.

Северная надбавка =  $7\,622,8 * 0,5 = 3\,811,4$  руб.

Премия повременщика в размере 80%, согласно коллективного договора =  $7\,622,8 * 0,8 = 6\,098,24$  руб.

Районный коэффициент на премию повременщика =  $6\,098,24 * 0,7 = 4\,268,76$  руб.

Северная надбавка на премию повременщика =  $6\,098,24 * 0,5 = 3\,049,12$  руб.

За работу в праздничные дни =  $56,05 * 16 = 896,8$  руб.

Районный коэффициент на начисление за работу в праздничные дни =  $896,8 * 0,7 = 627,76$  руб.

Северная надбавка на начисление за работу в праздничные дни =  $896,8 * 0,5 = 448,4$  руб.

Согласно трудовому договору ОАО «Сургутнефтегаз» предусмотрена премия за дополнительное задание по добыче нефти в количестве от 90% до 150 % от оклада, часовой тарифной ставки за производственные результаты за фактически отработанное время с учетом вклада каждого работника =  $9\,147,36$  руб.

Районный коэффициент на премию за дополнительное задание по добыче нефти =  $9\,147,36 * 0,7 = 6\,403,15$  руб.

Северная надбавка на премию за дополнительное задание по добыче нефти =  $9\,147,36 * 0,5 = 4\,573,68$  руб.

За проезд к месту работы =  $288 * 17 = 4\,896,00$  руб.

Начислена заработная плата за январь до налогообложения:

Дебет счета 20 Кредит счета 70 –  $7\,622,8 + 5\,335,96 + 3\,811,4 + 6\,098,24 + 4\,268,76 + 3\,049,12 + 896,8 + 627,76 + 448,4 + 9\,147,36 + 6\,403,15 + 4\,573,68 + 4\,896,00 = 57\,179,43$  руб.

Согласно трудовому договору предусмотрено удержание профсоюзных взносов в размере 1% от начисленной заработной платы =  $57\,179,43 * 0,01 = 571,79$  руб.

Удержан НДФЛ:

Дебет счета 70 Кредит счета 68/ндфл –  $57\,179,43 * 0,13 = 7\,433,32$  руб.

Начислены взносы на страхование от несчастных случаев и профзаболеваний:

Дебет счета 20 Кредит счета 69/1 –  $57\,179,43 * 0,2\% = 114,35$  руб.

Начислены взносы, которые подлежат уплате в ФСС:

Дебет счета 20 Кредит счета 69/1 –  $57\,179,43 * 2,9\% = 1\,658,2$  руб.

Начислены взносы, которые подлежат уплате в ПФР:

Дебет счета 20 Кредит счета 69/2 –  $57\,179,43 * 22\% = 12\,579,47$  руб.

Начислены взносы, которые подлежат уплате в ФОМС:

Дебет счета 20 Кредит счета 69/3 –  $57\,179,43 * 5,1\% = 2\,916,15$  руб.

Заработная плата к получению за ноябрь 2015 года через расчетный счет составляет:

Дебет 70 Кредит 51 – ЗП =  $57\,179,43 - 571,79 - 7\,433,32 - 11\,258,00$   
(аванс за первую половину месяца) =  $37\,916,32$  руб.

ОАО «Сургутнефтегаз» старается сохранять и образовывать за счет развития производства новые рабочие места в каждом регионе деятельности, содействует повышению жизненного уровня населения, оказывает финансовую поддержку региональным программам социальной направленности.

Создание соответствующих условий труда, быта, отдыха и оздоровления сотрудников и их детей, развитие спорта, поддержка пенсионеров и ветеранов являются очень важными моментом для укрепления и развития главного капитала данной компании – трудового коллектива, и мощными составляющими для успешного развития компании в будущем.

## 4 Социальная ответственность открытого акционерного общества «Сургутнефтегаз»

### ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА «СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту

Группа	ФИО
3-3502	Ласовская Александра Владимировна

Институт	ИнЭО	Кафедра	Экономики
Уровень образования	Специалист	Направление/специальность	«Бухгалтерский учет, анализ и аудит»

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»	
<p>1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, используемого оборудования) на предмет возникновения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- вредных проявлений факторов производственной среды (метеоусловия, вредные вещества, освещение, шумы, вибрация, электромагнитные поля, ионизирующие излучения)</li> <li>- опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы)</li> <li>- негативного воздействия на окружающую природную среду (атмосферу, гидросферу, литосферу)</li> <li>- чрезвычайных ситуаций (техногенного, стихийного, экологического и социального характера)</li> </ul> <p>2. Список законодательных и нормативных документов по теме.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- трудовая деятельность работников на открытом воздухе прекращается при температуре -40°C и ниже при силе ветра до 6 м/с; при температуре -35°C и ниже при силе ветра 6 - 12 м/с; при температуре -30°C и ниже при силе ветра более 12 м/с.</li> <li>- основным направлением в охране жизни и здоровья работников нефтегазовой отрасли является выдача им технических средств для предотвращения или уменьшения воздействия на них вредных и/или опасных производственных факторов, а также от загрязнения.</li> <li>- в рабочей зоне или на рабочем месте учитывается уровень шума, степень травмоопасности, уровень освещенности, гигиенические условия работы, уровень электромагнитных излучений.</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Трудовой кодекс;</li> <li>2. Основные экологические законы РФ;</li> <li>3. Закон о социальной защите населения РФ.</li> </ol>
Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке	
<p>1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принципы корпоративной культуры исследуемой организации;</li> <li>- системы организации труда и его безопасности;</li> <li>- развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации;</li> <li>- системы социальных гарантий организации;</li> <li>- оказание помощи работникам в критических ситуациях.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Руководство компании ОАО «Сургутнефтегаз» уделяет большое внимание в развитие социальной и кадровой политики.</li> <li>2. Создать комфортные и безопасные условия труда для работников.</li> <li>3. Работникам ОАО «Сургутнефтегаз» предоставляется медицинское страхование от несчастных случаев и болезней на всей территории России.</li> <li>4. Осуществляется большой объем работ по предупреждению возникновения и распространения заболеваний.</li> <li>5. В ОАО «Сургутнефтегаз» отслеживаются наиболее перспективные специалисты для</li> </ol>



	<p>премирования и повышение их в должности.</p> <p>6. Система нематериального стимулирования включает в себя организацию корпоративных мероприятий, спортивных соревнований, реализацию проектов, направленных на создание благоприятной эмоциональной атмосферы в офисе и многое другое.</p>
<p>2. Анализ факторов внешней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- содействие охране окружающей среды;</li> <li>- взаимодействие с местным сообществом и местной властью;</li> <li>- спонсорство и корпоративная благотворительность;</li> <li>- ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров);</li> <li>- готовность участвовать в кризисных ситуациях и т.д.</li> </ul>	<p>1. Одним из требований предприятия ОАО «Сургутнефтегаз» ко всем партнерам и клиентам является полное соответствие их деятельности требованиям законодательства.</p> <p>2. Среди принципов бизнес-поведения компании – недопущение нарушения прав на самореализацию и развитие партнеров, клиентов и других заинтересованных социальных групп.</p> <p>3. Программы КСО предприятия ОАО «Сургутнефтегаз» направлены на воспроизводства сырьевого потенциала, повышения энергоэффективности, ресурсосбережения, модернизации производственных мощностей, повышения качества бизнес-процессов, повышения уровня жизни в регионах.</p> <p>4. Открытость и прозрачность бизнес-процессов для клиентов, партнеров и других социальных групп.</p> <p>5. Компания выполняет работы по строительству природоохранных объектов, мониторингу природной среды и производственных объектов, предупреждению аварий, утилизации промышленных стоков и обезвреживанию отходов производства.</p>
<p>3. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализ правовых норм трудового законодательства;</li> <li>- анализ специальных (характерные для исследуемой области деятельности) правовых и нормативных законодательных актов;</li> <li>- анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности.</li> </ul>	<p>1. Анализ специальных правовых и нормативных законодательных актов.</p> <p>2. Анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации (устав компании, памятка для сотрудника, трудовой договор, коллективный договор).</p>
<p><b>Перечень графического материала:</b></p>	
<p>При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)</p>	

<b>Дата выдачи задания для раздела по линейному графику</b>	
---	--

Задание выдал консультант:

<b>Должность</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, звание</b>	<b>Подпись</b>	<b>Дата</b>
Старший преподаватель	Феденкова Анна Сергеевна			

Задание принял к исполнению студент:

<b>Группа</b>	<b>ФИО</b>	<b>Подпись</b>	<b>Дата</b>
3-3502	Ласовская Александра Владимировна		

ОАО «Сургутнефтегаз», как и все передовые предприятия России, разделяет принципы социальной ответственности, которые приняты в большинстве развитых стран, и стремится применять их на практике во всех сферах своей деятельности.

ОАО «Сургутнефтегаз» – компания, нацеленная на стабильное развитие и обеспечение высокого уровня экономической эффективности бизнеса в долгосрочной перспективе. Решению этой задачи подчинены производственная, финансовая, кадровая и социальная политика акционерного общества. Компания успешно реализует программы воспроизводства сырьевого потенциала, повышения энергоэффективности, ресурсосбережения, модернизации производственных мощностей, повышения качества бизнес-процессов. ОАО «Сургутнефтегаз» дорожит репутацией надежного партнера, престижем производственного, технологического и инновационного лидера, званием компании высокой культуры производства.

Компания организует собственную социальную политику на принципах гармоничного сочетания интересов своих сотрудников, населения регионов, а также общества в целом и акционеров при неукоснительном соблюдении законодательных норм и требований.

Сущностью социальной ответственности ОАО «Сургутнефтегаз» является:

- уменьшение негативного воздействия производства на окружающую среду, обеспечение экологической безопасности производственных объектов и рациональное использование природных ресурсов;
- обеспечение высоких стандартов промышленной безопасности и охраны труда;
- содействие гармоничному социально-экономическому развитию регионов присутствия, поддержание статуса надежного партнера и поставщика высококачественной продукции;
- обеспечение дополнительных социальных льгот и гарантий работникам, членам их семей, пенсионерам.

Добиваясь активного развития и увеличения эффективности производства, компания инвестирует серьезные средства в решение социальных задач, принимает участие в осуществлении государственных и региональных проектов в сфере развития отечественной культуры, образования, здравоохранения, а также социальной поддержки населения.

Деятельность Компании в регионах присутствия устремлена на поддержание стабильности и укрепление социально-экономического потенциала территорий. Степень развития Компании зависит от влияния стейкхолдеров. В свою очередь Общество не может одновременно удовлетворять запросы всех стейкхолдеров и поэтому ей приходится расставлять приоритеты между группами, которые показаны в таблице 9.

Внутренняя корпоративная социальная ответственность деятельности ОАО «Сургутнефтегаз» реализуется через:

- создание безопасных условий труда для сотрудников;
- стабильной выплаты заработной платы;
- поддержание социально значимой заработной платы;
- дополнительное медицинское и социальное страхование сотрудников;
- развитие работников Общества через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации;
- оказание помощи работникам в критических ситуациях;
- оказание помощи работающим и неработающим пенсионерам и т.д.

Внешняя социальная ответственность деятельности ОАО «Сургутнефтегаз» реализуется через:

- благотворительную и спонсорскую деятельность;
- развитие культуры производства;
- взаимодействие с местным сообществом и местной властью по охране окружающей среды;
- содействие развитию инфраструктуры регионов;
- ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров), и т.д [50].

Таблица 9 – Стейкхолдеры, влияющие на деятельность ОАО «Сургутнефтегаз»

Внешние стейкхолдеры	Внутренние стейкхолдеры
Поставщики	Учредители
Посредники	Инвесторы
Покупатели	Сотрудники
Примечание: расчетные авторские данные.	

Поставщики предприятия ОАО «Сургутнефтегаз» являются стейкхолдерами, так как они влияют на стоимость сырья, на сроки и условия поставки, что напрямую связано с издержками компании. Посредники Общества относятся к стейкхолдерам, так как могут влиять на воспринимаемое качество и объем продаж товара (например, розничные торговые сети, выставяющие товар на невыгодных местах продаж) или на затраты компании (например, исследовательские и рекламные агентства).

Конечные покупатели являются внешними стейкхолдерами так как представляют спрос на продукт, выдвигают определенные требования к свойствам и качеству товаров компании, а значит также влияют на уровень себестоимости товара и издержки предприятия. У покупателей может измениться уровень дохода или численность, что может привести к снижению спроса на товар.

Инвесторы и учредители Общества являются стейкхолдерами, так как напрямую принимают решения, связанные с выбором стратегии ведения деятельности в данной отрасли, согласовывают бюджет на продвижение и развитие товара, и влияют на прибыль предприятия. Персонал является внутренним стейкхолдером и влияет на скорость и качество выполнения работ по созданию продуктов и развитию компании в отрасли.

Также деятельность организации может оказывать как прямое, так и косвенное влияние на стейкхолдеров. Например, к прямым стейкхолдерам относятся потребители или сотрудники компании, а к косвенному экологические организации и т.д. Предприятие может оказывать влияние на потребителей выпуском на рынок качественного продукта, разнообразием выбора предлагаемого товара, устанавливая при этом приемлемые цены. Своим

сотрудникам Общество может предложить возможность продвижения по службе, высокий уровень реальной заработной платы и гарантию занятости. Наиболее важные социальные программы представлены в таблице 10.

Таблица 10 – структура КСО ОАО «Сургутнефтегаз»

Наименование мероприятия	Элемент	Стейкхолдеры	Сроки реализации мероприятия	Ожидаемый результат от реализации мероприятия
Программа «Экология»	Социальные инвестиции	Экологические организации	Ежегодно	Компания выполняет работы по строительству природоохранных объектов, мониторингу природной среды и производственных объектов, предупреждению аварий, утилизации промышленных стоков и обезвреживанию отходов производства.
Программа «Здоровья»	Социально-ответственное поведение	Сотрудники	Ежегодно	Осуществляется большой объем работ по предупреждению возникновения и распространения заболеваний, а также проводит множество мероприятий для поддержания здоровья детей работников.
Программа «Развитие персонала»	Социально-ответственное поведение	Сотрудники	Ежегодно	Привлечения высокопрофессиональных специалистов, обладающих необходимыми знаниями и навыками. Повышения уровня квалификации и развития профессиональных компетенций сотрудников. Профессионального образования работников и выпускников общеобразовательных организаций, совершенствования комплексной системы мотивации персонала.
Благотворительная и спонсорская деятельность	Благотворительные пожертвования	Местное население	Ежегодно	Эта сфера благотворительной деятельности направлена на социальную поддержку граждан, укрепление базы отраслевых научных, образовательных организаций и объектов социальной сферы, развитие учреждений культуры и спорта, поддержку общественных и религиозных объединений.
Наименование мероприятия	Элемент	Стейкхолдеры	Сроки реализации мероприятия	Ожидаемый результат от реализации мероприятия
Программа «Охрана труда и культура производства»	Социально-ответственное поведение	Сотрудники	Ежегодно	Сохранение жизни и здоровья работников, минимизация рисков аварий и инцидентов на опасных производственных объектах, предотвращение травм и профессиональных заболеваний – приоритетные направления деятельности Компании в области безопасности.
Примечание: источник данных [50]				

ОАО «Сургутнефтегаз» осуществляет природоохранную деятельность в рамках программы «Экология», которая включает комплекс мероприятий по следующим основным направлениям:

- охрана атмосферного воздуха;
- охрана и рациональное использование земельных ресурсов;
- охрана и рациональное использование водных ресурсов;
- безопасное обращение с отходами производства и потребления.

Кроме того, ОАО «Сургутнефтегаз» уделяет внимание научно-исследовательским работам и экологическому обучению персонала, развивает корпоративную культуру бережного отношения к природной среде.

Компанией на регулярной основе отбираются пробы поверхностных и грунтовых вод, донных отложений, почв, снега и атмосферного воздуха для дальнейшего исследования в 11 собственных лабораториях, оснащенных современным оборудованием.

ОАО «Сургутнефтегаз» имеет 8 нештатных аварийно-спасательных формирований, созданных на базе подразделений Компании для ликвидации аварийных разливов нефти, из них 1 создано в отчетном году на территории республики Саха (Якутия). Большинство сотрудников аварийно-спасательных формирований являются спасателями, аттестованными территориальными комиссиями. В Компании регулярно проводятся учения по ликвидации аварийных разливов с использованием современной нефтесборной техники, среди которой имеются нефтесборщики-скиммеры, катера-нефтесборщики, платформы-амфибии «Труксор» с навесным оборудованием комплексной очистки водоемов и прибрежной зоны, гусеничные малогабаритные транспортеры, вакуумные автоцистерны и другая инженерная техника. С целью снижения ущерба почвам от проезда специальной техники при проведении работ по ликвидации разливов нефти, диагностики и ревизии трубопроводов, рекультивации земель и добычи торфа Компанией используются плиты МОБИСТЕК.

Мероприятия ОАО «Сургутнефтегаз» по охране и рациональному использованию водных ресурсов направлены на предотвращение загрязнения водных объектов сточными водами, отходами производства и потребления. Компания осуществляет забор воды из поверхностных и подземных водных объектов в соответствии с нормами и требованиями регламентирующих документов, планомерно снижает потребление пресной воды, применяемой в технологических процессах, модернизирует и реконструирует ранее построенные объекты нефтедобычи в соответствии с требованиями действующего природоохранного законодательства.

Защита воздушной среды на нефтеперерабатывающем заводе обеспечивается за счет использования на технологических установках герметичной аппаратуры. Комплексы и установки, оснащенные современным оборудованием, используются для сокращения вредных выбросов в атмосферу и их обезвреживания. так, на заводе функционируют установка элементарной серы, узел рекуперации паров, блок отпарки технологических конденсатов от сероводорода.

Управление персоналом в ОАО «Сургутнефтегаз» – это целенаправленное организованное управление коллективом профессионалов, целью которого является обеспечение наиболее эффективного функционирования Общества, а также удовлетворение интересов рабочего коллектива и потребностей отдельно взятого сотрудника.

Важную роль ОАО «Сургутнефтегаз» отводит образованию и квалификации сотрудников. В Компании функционирует система обучения и развития персонала, направленная на получение необходимых знаний и профессиональных навыков. Обучение проводится на базе корпоративных учебных центров, а также лучших российских и зарубежных организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Используется весь спектр современных технических средств обучения, включая медиатехнологии, позволяющие проводить занятия по видеоконференц-связи в виде онлайн-семинаров (вебинаров). Обучение проводится по программам



профессионального обучения и дополнительного профессионального образования.

В Компании ведется работа по развитию управленческих компетенций сотрудников, занимающих руководящие должности, формируется резерв кадров, внедрена система наставничества для принимаемого на работу персонала. ОАО «Сургутнефтегаз» регулярно проводит мероприятия, направленные на популяризацию профессий и специальностей нефтегазового комплекса, в связи с чем в рамках комплексного сотрудничества с общеобразовательными организациями г. Сургута проводятся тематические встречи по направлениям деятельности, организуются ознакомительные экскурсии на производственные объекты.

ОАО «Сургутнефтегаз» ежегодно оказывает финансовую поддержку образовательным учреждениям, содействуя развитию материально-технической базы, созданию новых учебных лабораторий, внедрению передовых методик обучения, а также участвует в днях открытых дверей и мероприятиях предварительного распределения выпускников. Такое взаимодействие позволяет совершенствовать процесс обучения, разрабатывать и внедрять специализированные программы в соответствии с требованиями Компании, повышать качество учебного процесса.

Компания на протяжении многих лет реализует широкий спектр направлений социальной поддержки персонала: обеспечивает комфортные и безопасные условия труда, предоставляет сотрудникам широкие возможности для оздоровления, осуществляет негосударственное пенсионное обеспечение, оказывает материальную поддержку неработающим пенсионерам. ОАО «Сургутнефтегаз» активно развивает социальное партнерство с государственными органами и обществом, тем самым способствуя укреплению социально-экономического положения регионов деятельности. В основе социальной политики ОАО «Сургутнефтегаз» – действующие на предприятиях Компании коллективные договоры, которые предусматривают программы стимулирования персонала, дополнительные социальные льготы,

гарантии, компенсации, учитывая при этом специфику деятельности и региона нахождения предприятия.

По вопросам оздоровления и отдыха сотрудников, членов их семей и пенсионеров в ОАО «Сургутнефтегаз» уделяется большое внимание. Сложные климатические условия в регионах размещения и специфика труда на предприятиях Компании требуют повышенного внимания к здоровью работников, поэтому реализация программы оздоровления персонала является одним из приоритетных направлений социальной политики.

Основную часть отдыхающих – 91,2 % – приняли собственные лечебные учреждения Компании: санаторий «Кедровый лог» (г. Сургут), санатории «Нефтяник Сибири», «Лермонтово», детский санаторий «Юный нефтяник» (черноморское побережье Краснодарского края), санаторий «Приозерный» и база отдыха «Мечта» (Ленинградская область). Это уникальные здравницы, в которых гармонично сочетаются природные и преформированные лечебные факторы, эффективное оздоровление, реабилитация и активный отдых.

Все санатории обеспечены высококвалифицированным персоналом, располагают современными лечебно-диагностическими центрами, оснащенными новейшим оборудованием. Оздоровительная и диагностическая база здравниц акционерного общества постоянно совершенствуется, разрабатываются и внедряются комплексные программы профилактики и лечения различных заболеваний, внедряется новое оборудование.

Необходимым условием стабильной и эффективной работы предприятия является отлаженная система управления охраной труда, промышленной, пожарной и электробезопасностью. В отчетном году в ОАО «Сургутнефтегаз» в полном объеме реализованы организационно-технические мероприятия по улучшению условий и охраны труда, профилактике травматизма, аварий и пожаров, снижению профессиональных рисков. Большое внимание уделяется мерам профилактики производственного травматизма. Так, среди руководителей и работников Компании регулярно проводится обучение и обмен опытом в данном направлении, в том числе с помощью методических

совещаний, семинаров, интерактивных визуальных инструктажей, конференций, конкурсов, обучающих фильмов. Непосредственным руководителям работ заведены персональные книжки по охране труда с целью повышения мотивации на организацию безопасного труда.

Благотворительность является традиционным направлением социальной деятельности ОАО «Сургутнефтегаз». Компания рассматривает ее как один из основополагающих принципов эффективной работы и как важный фактор перспективного развития во всех регионах своего присутствия. в отчетном году усилия ОАО «Сургутнефтегаз» в сфере благотворительной деятельности были направлены на социальную поддержку граждан, укрепление базы отраслевых научных, образовательных организаций и объектов социальной сферы, развитие учреждений культуры и спорта, поддержку общественных и религиозных объединений, которые отражены в таблице 11 [50].

Таблица 11 – Затраты на мероприятия КСО ОАО «Сургутнефтегаз»

Мероприятия	Единица измерения	Цена	Стоимость реализации на планируемый период
Программа «Экология»	млр.руб	21,5 млрд рублей	21,5 млрд рублей
Программа «Здоровья»	млр.руб	2 млрд рублей	2 млрд рублей
Программа «Охрана труда и культура производства»	млр.руб	1,2 млрд рублей	1,2 млрд рублей
Программа «Развитие персонала»	мл.руб	6, 16 млр.рублей	6, 16 млр.рублей
Примечание: источник данных [50]			

ОАО «Сургутнефтегаз» проводит активную социальную политику как на внутренних, так и на внешних направлениях. Предприятие учитывает группы стейкхолдеров и постоянно отслеживает их интересы, тем самым снижая различные риски. Компания стремится к тому, чтобы работа на предприятии приносила удовлетворение, помогала достичь успехов в профессиональном и карьерном росте, для этого она реализует большое количество программ КСО.

Социальная защита персонала, а также его развитие, соблюдение высоких стандартов охраны труда и культуры производства, поддержка здорового образа жизни, спонсорская и благотворительная помощь, участие в развитии регионов – все эти реализованные программы на данном предприятии увеличивают устойчивость экономического роста предприятия на рынке, повышают эффективность производства.

ОАО «Сургутнефтегаз» ежегодно инвестирует значительные суммы во внедрение новых технологий, модернизацию и техническое перевооружение производства, научные исследования и разработки, а также в развитие социальной деятельности предприятия, тем самым наращивая интеллектуальный и технологический потенциал, усиливая свои конкурентные преимущества на рынке.

Высокая степень ответственности предприятия обусловлена не только масштабами производственной деятельности ОАО «Сургутнефтегаз», но и осознанным стремлением поддерживать и развивать социальный потенциал коллектива и жителей регионов, в которых акционерное общество осуществляет свою деятельность.

## Заключение

Одно из важнейших мест в системе бухгалтерского учета на любом действующем предприятии по праву занимает учет труда и заработной платы. Исследования в области учета, налогообложения и анализа расчетов с персоналом по оплате труда, очень жизненно важен в наше время.

В ходе исследования теоретических аспектов и практического применения моей темы особенности учета заработной платы на предприятии нефтегазодобывающего управления «Нижнесортымскнефть» структурное подразделение ОАО «Сургутнефтегаз» были осуществлены намеченные задачи:

- установлено главное содержания труда и его труда;
- рассмотрены и проанализированы действующие формы и системы оплаты труда;
- изучены теоретические аспекты в области учета и налогообложения расчетов по оплате труда;
- осуществлены расчеты по оплате труда работников исследуемого предприятия, в зависимости от должностей и профессий, условий труда, режимов рабочего времени.

На предприятии нефтегазодобывающего управления «Нижнесортымскнефть» структурное подразделение ОАО «Сургутнефтегаз» учет расчетов с персоналом труда по оплате труда ведется в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также внутренними руководствами и правилами, установленными его учетной политикой.

При изучении особенностей учета заработной платы на предприятии ОАО «Сургутнефтегаз» было выявлено мной, что весь документальный учет трудовых отношений и оплаты труда ведется автоматизировано, что позволяют грамотно и своевременно начислять, и выплачивать заработную плату работникам. Тем самым существенно влияя на снижение трудоемкости в системе учета заработной платы. Выдача заработной платы на данном

предприятия производится через различные банки, которые выбирают сами работники. Этим, предприятия не только выполняет желания работников, но и повышает эффективность осуществления расчетов с персоналом.

На предприятии используются две системы оплаты труда. Это сдельно – премиальная и повременно – премиальная заработная плата.

Удержания в ОАО «Сургутнефтегаз» из заработной платы работников производятся в стандартном порядке. К их числу можно отнести налог на доходы физических лиц, алименты и т.д.. Отчисления во внебюджетные фонды также происходят согласно законодательству Российской Федерации.

В результате проведенных практических исследований учета заработной платы на данном предприятии недостатков не выявлено, но разработаны следующие рекомендации по совершенствованию мотивации работников к труду:

- руководству ОАО «Сургутнефтегаз» необходимо расширить меры по повышению мотивации своих сотрудников (использование гибкого графика работы, внедрение бестарифных систем оплаты труда, поощрение сотрудников путем увеличения заработной платы за счет премий и надбавок, организация отдыха и досуга работников, бесплатного питания, оплата обучения);

- для продвижения по карьерной лестнице направлять наиболее преуспевающих работников в своей профессиональной деятельности на повышение квалификации и профессионализма;

- для большей заинтересованности в результатах своего труда подходит индивидуально к каждому работнику к оценке его вклада в деятельность предприятия, учитывая его профессиональные достижения при начислении премии, надбавок к заработной плате в виде поощрения.

По результатам исследования можно установить, что задача дипломной работы выполнена и цель ее достигнута.

## Список использованных источников

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (в ред. от 30.01.2016) [Электронный ресурс] // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_193157/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_193157/) (дата обращения: 10.05.2016).

2. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) [Электронный ресурс] // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_2875/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_2875/) (дата обращения: 05.05.2016).

3. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (в ред. от 05.04.2016. с изм. от 13.04.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 05.05.2016) [Электронный ресурс] // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_196449/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_196449/) (дата обращения: 15.05.2016).

4. О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования [Электронный ресурс]: федеральный закон Российской Федерации от 24.07.2009 № 212-ФЗ (в ред. от 29.12.2015) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_182962/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_182962/) (дата обращения: 08.04.2016)

5. Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации [Электронный ресурс]: федеральный закон Российской Федерации от 15.12.2001 № 167-ФЗ (в ред. от 14.12.2015) // Консультант Плюс: справочная

правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_182957/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_182957/) (дата обращения: 03.04.2016).

6. Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством [Электронный ресурс]: федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2006 № 255-ФЗ (в ред. от 09.03.2016) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_194976/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_194976/) (дата обращения: 12.04.2016).

7. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний [Электронный ресурс]: федеральный закон Российской Федерации от 24.07.1998 № 125-ФЗ (в ред. от 29.12.2015) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_181727/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_181727/) (дата обращения: 27.04.2016).

8. О государственных пособиях гражданам, имеющим детей [Электронный ресурс]: федеральный закон Российской Федерации от 19.05.1995 № 81-ФЗ (в ред. от 29.12.2015) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_191390/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_191390/) (дата обращения: 19.04.2016).

9. О минимальном размере оплаты труда [Электронный ресурс]: федеральный закон Российской Федерации от 19.06.2000 № 82-ФЗ (в ред. от 14.12.2015) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_190480/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_190480/) (дата обращения: 14.04.2016).

10. О бухгалтерском учете [Электронный ресурс]: федеральный закон Российской Федерации от 06.12.2011 № 402-ФЗ (в ред. от 04.11.2014) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_170573/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_170573/) (дата обращения: 19.04.2016).



11. О прожиточном минимуме в Российской Федерации [Электронный ресурс]: федеральный закон Российской Федерации от 24.10.1997 № 134-ФЗ (в ред. от 03.12.2012) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_138624/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_138624/) (дата обращения: 23.04.2016).

12. О страховых пенсиях [Электронный ресурс]: федеральный закон Российской Федерации от 28.12.2013 № 400-ФЗ (в ред. от 29.12.2015) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_191411/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_191411/) (дата обращения: 25.04.2016).

13. О специальной оценке условий труда [Электронный ресурс]: федеральный закон Российской Федерации от 28.12.2013 № 426-ФЗ (в ред. от 01.05.2016) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_197494/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_197494/) (дата обращения: 23.04.2016).

14. О внесении изменений в статью 14 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» и статьи 2 и 3 Федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» [Электронный ресурс]: федеральный закон Российской Федерации от 25.02.2011 № 21-ФЗ (в ред. от 29.12.2012) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140219/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140219/) (дата обращения: 22.04.2016).

15. Об особенностях направления работников в служебные командировки [Электронный ресурс]: утвержденное постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749 (в ред. от 29.07.2015) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_183734/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_183734/) (дата обращения: 10.05.2016).

16. Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы [Электронный ресурс]: утвержденное постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (в ред. от 15.10.2014) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_169988/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_169988/) (дата обращения: 12.04.2016).

17. Об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам гражданам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством [Электронный ресурс]: утвержденное постановлением Правительства РФ от 15.06.2007 № 375 (в ред. от 25.03.2013) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_144183/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_144183/) (дата обращения: 08.05.2016).

18. Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам [Электронный ресурс]: утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 06.02.2007 № 91 (в ред. от 11.09.2009) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_92550/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_92550/) (дата обращения: 17.04.2016).

19. Об утверждении Порядка выдачи листков нетрудоспособности [Электронный ресурс]: утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 № 624н (в ред. от 02.07.2014) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_166192/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_166192/) (дата обращения: 11.04.2016).

20. Об утверждении Порядка и условий назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей [Электронный ресурс]: утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 23.12.2009 № 1012н (в ред. от 22.07.2014) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL:

[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_168226/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_168226/) (дата обращения: 06.04.2016).

21. Об утверждении Порядка учета страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, пеней и штрафов, расходов на выплату страхового обеспечения и расчетов по средствам обязательного социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством [Электронный ресурс]: утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 18.11.2009 № 908н (в ред. от 24.02.2015) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_176781/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_176781/) (дата обращения: 10.05.2016).

22. Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты [Электронный ресурс]: утвержденные Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_47274/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47274/) (дата обращения: 18.04.2016).

23. Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению [Электронный ресурс]: утвержденные приказом Минфина России от 31.10.2000 № 94н (в ред. от 08.11.2010) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_107972/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_107972/) (дата обращения: 04.04.2016).

24. О порядке ведения кассовых операций юридическими лицами и упрощенном порядке ведения кассовых операций индивидуальными предпринимателями и субъектами малого предпринимательства [Электронный ресурс]: указания Центрального банка РФ от 11.03.2014 № 3210-У (в ред. от 03.02.2015) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_175737/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_175737/) (дата обращения: 12.04.2016).

25. Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99» [Электронный ресурс]: утвержденные приказом Минфина России от 06.05.1999 № 33н (в ред. от 06.04.2015) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_179199/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_179199/) (дата обращения: 01.04.2016).

26. О предельной величины базы для начисления страховых взносов в Фонд социального страхования РФ и Пенсионный Фонд РФ с 1 января 2016 года [Электронный ресурс]: утвержденные Постановлением Правительства России от 26.11.2015 № 1265 // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_189499/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_189499/) (дата обращения: 03.05.2016).

27. О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях [Электронный ресурс]: закон Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 (в ред. от 31.12.2014) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_173435/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_173435/) (дата обращения: 30.04.2016).

28. О накопительной пенсии [Электронный ресурс]: федеральный закон Российской Федерации от 28.12.2013 № 424-ФЗ // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_156541/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156541/) (дата обращения: 19.04.2016).

29. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам формирования пенсионных накоплений [Электронный ресурс]: федеральный закон Российской Федерации от 01.12.2014 № 410-ФЗ // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_171564/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_171564/) (дата обращения: 22.04.2016).

30. О внесении изменений в статью 33-3 Федерального закона «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» и

Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам обязательного пенсионного страхования в части права выбора застрахованными лицами варианта пенсионного обеспечения» [Электронный ресурс]: федеральный закон Российской Федерации от 14.12.2015 № 373-ФЗ // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_190436/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_190436/) (дата обращения: 10.05.2016).

31. О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2006 год [Электронный ресурс]: федеральный закон Российской Федерации от 22.12.2005 № 179-ФЗ (в ред. от 14.12.2015) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_57243/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_57243/) (дата обращения: 10.04.2016).

32. Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 № 223-ФЗ (в ред. от 30.12.2015) [Электронный ресурс] // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_191684/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_191684/) (дата обращения: 03.04.2016).

33. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 30.12.2015) [Электронный ресурс] // // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_191626/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_191626/) (дата обращения: 07.04.2016).

34. Асалиев А.М. Экономика труда: учебное пособие. М.: Инфра-М, 2014. 171 с.

35. Баткаева И.А. Организация оплаты труда персонала. Учебно-практическое пособие. М.: Проспект, 2016. 64 с.

36. Беляев А.Н. Средняя заработная плата. М.: Дело и Сервис, 2014. 144 с.

37. Воробьева И.П. Экономика и управление производством: учебное пособие. Томск: Томский политехнический университет, 2014. С. 78–90.

38. Гейц И.В. Нормирование труда и регламентация рабочего времени / 3-е изд., перераб. и доп. М.: Дело и Сервис, 2015. 352 с.
39. Гейц И.В. Страховые взносы / 4-е изд., перераб. и доп. М.: Дело и Сервис, 2014. 208 с.
40. Гейц И.В. Вычеты, уменьшающие НДФЛ. М.: Дело и Сервис, 2012. 128 с.
41. Гейц И.В. Новое в районном регулировании оплаты труда. М.: Дело и Сервис, 2015. 224 с.
42. Долгих И.Н. Экономика, организация и нормирование труда: учебное пособие / Томск: ТПУ, 2012. 176 с.
43. Касьянова Г.Ю. Заработная плата: практическое руководство для бухгалтера / 5-е изд., перераб. и доп. М.: АБАК, 2016. 880 с.
44. Касьянова Г.Ю. Бухгалтерский учет: просто о сложном. Самоучитель по формуле «три в одном»: бухучет+налоги+документооборот./15-е изд., перераб. и доп. М.: АБАК, 2016. 736 с.
45. Касьянова Г.Ю. 10 000 и одна проводка. Практическое руководство по корреспонденции счетов, учета и документообороту хозяйственных операций / 9-е изд., перераб. и доп. М.: АБАК, 2016. 864 с.
46. Кондраков Н.П. Самоучитель по бухгалтерскому учету / 7-е изд., перераб. и доп. М.: ПРОСПЕКТ, 2016. 608 с.
47. Лапшова О.А. Оплата труда персонала. Учебник и практикум. М.: Юрайт, 2016. 310 с.
48. Лытнева Н.А. Бухгалтерский учет: учебник / 2-е изд., перераб. и доп. М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2015. 512 с.
49. Минаева О.К. Оплата труда персонала: учебник / М.: Альфа-М, 2014. 192 с.
50. О компании. [Электронный ресурс] / Открытое акционерное общество «Сургутнефтегаз». URL: <http://www.surgutneftegas.ru/ru/investors/> (дата обращения: 21.04.2016).

51. Прожиточный минимум. [Электронный ресурс] // Федерация Профсоюзных организаций Томской области. URL: [http://www.fpoto.tomsk.ru/index.php?p=prozhitochniy\\_minimum](http://www.fpoto.tomsk.ru/index.php?p=prozhitochniy_minimum) (дата обращения: 15.04.2016).

52. Раковская В.С. Экономика труда: учебное пособие Томск: ТПУ, 2012. 168 с.

53. Савицкая Г.В. Комплексный анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник / 6-е изд., перераб. и доп. М.: Инфра-М, 2013. 607 с.

54. Сафонова Л.И. Бухгалтерский управленческий учет: учебное пособие. Томск: ТПУ, 2012. 156 с.

55. Стрелкова Л.В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии: учебное пособие. М.: ЮНИТИ, 2013. 351 с.

56. Финогеева Н.А. Заработная плата: начисление, выплаты, налогообложение. Практическое руководство. М: Омега-Л, 2015. 247 с.

**Приложение А**  
**(рекомендуемое)**  
**Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу**

Унифицированная форма № Т-1  
Утверждена Постановлением Госкомстата России  
от 05.01.2004 № 1

Форма по ОКУД по ОКПО	Код
	0301001

\_\_\_\_\_ (наименование организации)

Номер документа	Дата составления
-----------------	------------------

**ПРИКАЗ**  
**(распоряжение)**  
**о приеме работника на работу**

**Принять на работу**

	Дата
с	
по	

Табельный номер
-----------------

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

В \_\_\_\_\_ (структурное подразделение)

\_\_\_\_\_ (должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации)

\_\_\_\_\_ (условия приема на работу, характер работы)

с тарифной ставкой (окладом) \_\_\_\_\_ руб. \_\_\_\_ коп.  
(цифрами)

надбавкой \_\_\_\_\_ руб. \_\_\_\_ коп.  
(цифрами)

с испытанием на срок \_\_\_\_\_ месяца(ев)

Основание:

Трудовой договор от “ \_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. № \_\_\_\_\_

**Руководитель организации** \_\_\_\_\_ (должность) \_\_\_\_\_ (личная подпись) \_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

**С приказом (распоряжением) работник ознакомлен** \_\_\_\_\_ (личная подпись) “ \_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.



# Приложение Б (рекомендуемое) Личная карточка работника

Унифицированная форма № Т-2  
Утверждена Постановлением Госкомстата России  
от 05.01.2004 № 1

Форма по ОКУД  
по ОКПО

Код
0301002

(наименование организации)

Дата составления	Табельный номер	Идентификационный номер налогоплательщика	Номер страхового свидетельства государственного пенсионного страхования	Алфавит	Характер работы	Вид работы (основная, по совместительству)	Пол (мужской, женский)

## ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА работника

### I. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Трудовой договор

номер	дата

1. Фамилия \_\_\_\_\_ Имя \_\_\_\_\_ Отчество \_\_\_\_\_

2. Дата рождения \_\_\_\_\_ (день, месяц, год) Код

3. Место рождения \_\_\_\_\_ по ОКATO

4. Гражданство \_\_\_\_\_ по ОКИН

5. Знание иностранного языка \_\_\_\_\_ (наименование) \_\_\_\_\_ (степень знания) по ОКИН

\_\_\_\_\_ по ОКИН

6. Образование \_\_\_\_\_ по ОКИН  
(среднее (полное) общее, начальное профессиональное, среднее профессиональное, высшее профессиональное)

Наименование образовательного учреждения	Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний	Год окончания
	наименование      серия      номер	
Квалификация по документу об образовании	Направление или специальность по документу	
	Код по ОКСО	

Наименование образовательного учреждения	Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний	Год окончания
	наименование      серия      номер	
Квалификация по документу об образовании	Направление или специальность по документу	
	Код по ОКСО	

Послевузовское профессиональное образование \_\_\_\_\_ Код по ОКИН  
(аспирантура, адъюнктура, докторантура)

Наименование образовательного, научного учреждения	Документ об образовании, номер, дата выдачи	Год окончания
	Направление или специальность по документу	
	Код по ОКСО	

7. Профессия \_\_\_\_\_ (основная) \_\_\_\_\_ по ОКПДТР

\_\_\_\_\_ по ОКПДТР

8. Стаж работы (по состоянию на “ \_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.):

Общий	_____ дней	_____ месяцев	_____ лет
Непрерывный	_____ дней	_____ месяцев	_____ лет
Дающий право на надбавку за выслугу лет	_____ дней	_____ месяцев	_____ лет
	_____ дней	_____ месяцев	_____ лет

9. Состояние в браке \_\_\_\_\_ Код по ОКТИН 

10. Состав семьи:

Степень родства (ближайшие родственники)	Фамилия, имя, отчество	Год рождения
1	2	3

11. Паспорт: № \_\_\_\_\_ Дата выдачи “ \_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ г.  
 Выдан \_\_\_\_\_  
 (наименование органа, выдавшего паспорт)  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

12. Адрес места жительства:

По паспорту 

Почтовый индекс
_____

Фактический 

Почтовый индекс
_____

Дата регистрации по месту жительства “ \_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ г.

Номер телефона \_\_\_\_\_

**II. СВЕДЕНИЯ О ВОИНСКОМ УЧЕТЕ**

1. Категория запаса _____	6. Наименование военного комиссариата по месту жительства _____
2. Воинское звание _____	
3. Состав (профиль) _____	7. Состоит на воинском учете: а) общем (номер команды, партии) _____ б) специальном _____
4. Полное кодовое обозначение ВУС _____	
5. Категория годности к военной службе _____	8. _____ (отметка о снятии с воинского учета)

Работник кадровой службы \_\_\_\_\_  
 (должность) (личная подпись) (расшифровка подписи)

Работник \_\_\_\_\_  
 (личная подпись)

“ \_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.





**Приложение В  
(рекомендуемое)  
Штатное расписание**

Унифицированная форма № Т-3  
Утверждена Постановлением Госкомстата  
России от 05.01.2004 № 1

Форма по ОКУД  
по ОКПО

Код
0301017

наименование организации \_\_\_\_\_

**ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ**

Номер документа	Дата составления

УТВЕРЖДЕНО

Приказом организации от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. № \_\_\_\_\_

на период \_\_\_\_\_ с " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Штат в количестве \_\_\_\_\_ единиц

Структурное подразделение		Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Количество штатных единиц	Тарифная ставка (оклад) и пр.,руб.	Надбавки, руб			Всего, руб. ((гр.5+гр.6+гр.7+гр.8) × гр.4)	Примечание
наименование	код								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Итого									

Руководитель кадровой службы \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ должность

\_\_\_\_\_ личная подпись

\_\_\_\_\_ расшифровка подписи

Главный бухгалтер \_\_\_\_\_

**Приложение Г**  
**(рекомендуемое)**  
**Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с**  
**работником (увольнении)**

Унифицированная форма № Т-8  
Утверждена Постановлением Госкомстата России  
от 05.01.04 № 1

Форма по ОКУД по ОКПО	Код
	0301006

\_\_\_\_\_ (наименование организации)

Номер документа	Дата составления

**ПРИКАЗ**  
**(распоряжение)**  
**о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)**

**Прекратить действие трудового договора от “ \_\_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. № \_\_\_\_\_ ,**  
**уволить “ \_\_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_** (ненужное зачеркнуть)

Табельный номер

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_ (структурное подразделение)

\_\_\_\_\_ (должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации)

\_\_\_\_\_ (основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения))

Основание (документ, номер, дата): \_\_\_\_\_  
(заявление работника, служебная записка, медицинское заключение и т.д.)

**Руководитель организации** \_\_\_\_\_ (должность) \_\_\_\_\_ (личная подпись) \_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

**С приказом (распоряжением) работник ознакомлен** \_\_\_\_\_ (личная подпись) “ \_\_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Мотивированное мнение выборного профсоюзного органа в письменной форме (от “ \_\_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. № \_\_\_\_\_ ) рассмотрено

# Приложение Д (рекомендуемое) Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда

Унифицированная форма № Т-12  
Утверждена Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1

Форма по ОКУД  
по ОКПО

Код
0301007

наименование организации

наименование структурного подразделения

Номер документа	Дата составления

Отчетный период	
с	по

ТАБЕЛЬ

учета рабочего времени  
и расчета оплаты труда

УСЛОВНЫЕ ОБОЗНАЧЕНИЯ

	Код	
	буквенный	цифровой
Продолжительность работы в дневное время	Я	01
Продолжительность работы в ночное время	Н	02
Продолжительность работы в выходные и нерабочие праздничные дни	РВ	03
Продолжительность сверхурочной работы	С	04
Продолжительность работы вахтовым методом	ВМ	05
Служебная командировка	К	06
Повышение квалификации с отрывом от работы	ПК	07
Повышение квалификации с отрывом от работы в другой местности	ПМ	08
Ежегодный основной оплачиваемый отпуск	ОТ	09
Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск	ОД	10
Дополнительный отпуск в связи с обучением с сохранением среднего заработка работникам, совмещающим работу с обучением	У	11
Сокращенная продолжительность рабочего времени для обучающихся без отрыва от производства с частичным сохранением заработной платы	УВ	12

Временная нетрудоспособность (кроме случаев, предусмотренных кодом "Т") с назначением пособия согласно законодательству

Временная нетрудоспособность без назначения пособия в случаях, предусмотренных законодательством

Сокращенная продолжительность рабочего времени против нормальной продолжительности рабочего дня в случаях, предусмотренных законодательством

Время вынужденного прогула в случае признания увольнения, перевода на другую работу или отстранения от работы незаконными с восстановлением на прежней работе

Невыходы на время исполнения государственных или общественных обязанностей согласно законодательству

Прогоулы (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение времени, установленного законодательством)

Продолжительность работы в режиме неполного рабочего времени по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных законодательством

Выходные дни (еженедельный отпуск) и нерабочие праздничные дни

Дополнительные выходные дни (оплачиваемые)

Дополнительные выходные дни (без сохранения заработной платы)

Забастовка (при условиях и в порядке, предусмотренных законом)

Неявки по невыясненным причинам (до выяснения обстоятельств)

	Код	
	буквенный	цифровой
	Б	19
	Т	20
	ЛЧ	21
	ПВ	22
	Г	23
	ПР	24
	НС	25
	В	26
	ОВ	27
	НВ	28
	ЗБ	29
	НН	30





**Приложение Е  
(рекомендуемое)  
Платежная ведомость**

Унифицированная форма № Т-53  
Утверждена Постановлением Госкомстата  
России от 05.01.2004 № 1

	Форма по ОКУД по ОКПО	Код 0301011
_____ (наименование организации)		
_____ (структурное подразделение)	Корреспондирующий счет	

**В кассу для оплаты в срок**  
с “\_\_\_” \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по “\_\_\_” \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Сумма \_\_\_\_\_  
(прописью)  
\_\_\_\_\_ руб. \_\_\_\_\_ коп. ( \_\_\_\_\_ руб. \_\_\_\_\_ коп.)  
(цифрами)

**Руководитель организации** \_\_\_\_\_  
(должность) (личная подпись) (расшифровка подписи)

**Главный бухгалтер** \_\_\_\_\_  
(личная подпись) (расшифровка подписи)  
“\_\_\_” \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ПЛАТЕЖНАЯ  
ВЕДОМОСТЬ**

Номер документа	Дата составления

Расчетный период	
с	по



**Приложение Ж  
(рекомендуемое)**

**Размер надбавки в зависимости от местности, стажа работы и возраста**

<b>Размер процентной надбавки</b>																													
для работников старше 30 лет и для сотрудников моложе 30 лет, проживших в <a href="#">районах</a> Крайнего Севера или приравненных к ним местностях менее 1 года	для сотрудников моложе 30 лет, проживших в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях не менее 1 года																												
I группа. Районы Крайнего Севера: Чукотский автономный округ, Северо-Эвенский район Магаданской области, территории бывшего Корякского автономного округа (сейчас часть Камчатского края), Алеутский район Камчатского края, острова Северного Ледовитого океана и его морей (за исключением островов Белого моря)																													
10% заработка по истечении первых 6 месяцев работы Увеличивается на 10% за каждые последующие 6 месяцев работы Предельный размер - 100% заработка	20% по истечении первых 6 месяцев работы Увеличивается на 20% за каждые последующие 6 месяцев По достижении 60% надбавка начисляется в размере 20% за каждый год работы Предельный размер - 100% заработка																												
Размер процентной надбавки	Размер процентной надбавки																												
<table border="1"> <tr> <td>Мес.</td> <td>6</td> <td>7-12</td> <td>13-18</td> <td>19-24</td> <td>25-30</td> <td>31-36</td> </tr> <tr> <td>%</td> <td>0</td> <td>10</td> <td>20</td> <td>30</td> <td>40</td> <td>50</td> </tr> </table>	Мес.	6	7-12	13-18	19-24	25-30	31-36	%	0	10	20	30	40	50	<table border="1"> <tr> <td>Мес.</td> <td>6</td> <td>7-12</td> <td>13-18</td> <td>19-24</td> <td>25-36</td> <td>37 и далее</td> </tr> <tr> <td>%</td> <td>0</td> <td>20</td> <td>40</td> <td>60</td> <td>80</td> <td>100</td> </tr> </table>	Мес.	6	7-12	13-18	19-24	25-36	37 и далее	%	0	20	40	60	80	100
Мес.	6	7-12	13-18	19-24	25-30	31-36																							
%	0	10	20	30	40	50																							
Мес.	6	7-12	13-18	19-24	25-36	37 и далее																							
%	0	20	40	60	80	100																							
<a href="#">подпункт "а" пункта 16</a> Инструкции N 2	<a href="#">подпункт "г" пункта 16</a> Инструкции N 2																												
II группа. Остальные районы Крайнего Севера																													
10% заработка по истечении первых 6 месяцев работы Увеличивается на 10% за каждые последующие 6 месяцев работы По достижении 60% надбавка начисляется в размере 10% заработка за каждый последующий год работы Предельный размер - 80% заработка	20% по истечении первых 6 месяцев работы Увеличивается на 20% за каждые последующие 6 месяцев По достижении 60% надбавка начисляется в размере 20% за 1 год работы Предельный размер - 80% заработка																												
Размер процентной надбавки	Размер процентной надбавки																												
	<table border="1"> <tr> <td>Мес.</td> <td>6</td> <td>7-12</td> <td>13-18</td> <td>19-30</td> <td>31 и</td> </tr> </table>	Мес.	6	7-12	13-18	19-30	31 и																						
Мес.	6	7-12	13-18	19-30	31 и																								

Мес.	6	7-12	13-18	19-24	25-30	31-36						далее	
%	0	10	20	30	40	50		%	0	20	40	60	80
Мес.	37-42		43-54		55 и далее								
%	60		70		80								
<a href="#">подпункт "б" пункта 16</a> Инструкции N 2							<a href="#">подпункт "г" пункта 16</a> Инструкции N 2						
III группа. Местности, приравненные к <a href="#">районам</a> Крайнего Севера													
10% заработка по истечении 1 года работы Увеличивается на 10% за каждый последующий год работы Предельный размер - 50% заработка  Размер процентной надбавки							10% за каждые 6 месяцев работы Предельный размер - 50% заработка  Размер процентной надбавки						
Мес.	12	13-24	25-36	36-48	49-60	61 и далее	Мес.	6	7-12	13-18	19-24	25-30	31 и далее
%	0	10	20	30	40	50	%	0	10	20	30	40	50
<a href="#">подпункт "в" пункта 16</a> Инструкции N 2							<a href="#">подпункт "г" пункта 16</a> Инструкции N 2						
IV группа. Архангельская область, Республика Карелия, южные районы Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской области, Республика Бурятия, Республика Тыва, Читинская область, Республика Коми													
10% заработка по истечении 1 года работы Увеличивается на 10% за каждые последующие 2 года работы Предельный размер надбавки - 30% заработка  Размер процентной надбавки							10% за каждые 6 месяцев работы Предельный размер надбавки - 30% заработка  Размер процентной надбавки						
Мес.	12	13-36		27-60		31 и далее	Мес	6	7-12	13-18		19 и далее	
%	0	10		20		30	%	0	10	20		30	
<a href="#">пункт 6</a> Инструкции N 3							<a href="#">пункт 6</a> Инструкции N 3						

Приложение И  
(рекомендуемое)  
Положение об оплате труда работников ОАО «Сургутнефтегаз»

Коллективный договор ОАО «Сургутнефтегаз»

**Раздел V**  
**ОПЛАТА ТРУДА**

5.1. Оплату труда работников акционерного общества производить на основе норм законодательства Российской Федерации, тарифной системы для конкретных профессионально-квалификационных групп рабочих и служащих с учетом сложности выполняемой работы и системы стимулирования, включая премирование за производственные результаты, в соответствии с Положением об оплате труда работников ОАО «Сургутнефтегаз» согласно приложению 3.

*Ответственные: заместитель генерального директора по экономическим вопросам А.О.Атепаев, представители работодателя.*

5.2. Основой дифференциации тарифных ставок (окладов) всех профессионально-квалификационных групп работников акционерного общества считать минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего первого разряда.

Установить для работников ОАО «Сургутнефтегаз» минимальную месячную тарифную ставку рабочего первого разряда, занятого в нормальных условиях труда, в размере 4 847 рублей.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

*Ответственный: заместитель генерального директора по экономическим вопросам А.О.Атепаев.*

5.3. Проводить увеличение фонда заработной платы и повышение тарифных ставок и окладов с учетом темпов инфляции и имеющихся денежных средств, выделенных на эти цели, не реже чем один раз в календарный год.

*Ответственный: заместитель генерального директора по экономическим вопросам А.О.Атепаев.*

5.4. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в бухгалтерии структурного подразделения, аппарата управления Общества либо перечислять по согласованию с работником на указанный работником счет в банке.

Заработную плату за первую половину месяца выплачивать в виде аванса в размере установленной тарифной ставки (части оклада) за фактически отработанное время с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в установленных случаях.

Дни выплаты аванса и заработной платы устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Форма расчетного листка устанавливается локальным нормативным актом работодателя, принятым в порядке, установленном ст.372 Трудового кодекса Российской Федерации.

*Ответственные: первый заместитель генерального директора по финансовым вопросам и налогам В.Г.Баранков, представители работодателя.*

5.5. В соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации работникам Общества за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

5.5.1. Награждение работников Почетным знаком «За трудовые заслуги» за выдающийся личный вклад в освоение нефтяных и газовых месторождений, научную, рационализаторскую и изобретательскую деятельность, разработку и внедрение мероприятий по повышению эффективности производства, имеющих значительный экономический эффект, продолжительную и безупречную работу и другие достижения в труде. Порядок представления к награждению и премирования работников определены положением «О Почетном знаке «За трудовые заслуги» (приложение 4).

*Ответственные: заместитель генерального директора по экономическим вопросам А.О.Атепаев, заместитель генерального директора по кадрам М.Ф.Кириленко, председатель Объединенной профсоюзной организации М.А.Чабарай, представители работодателя.*

5.5.2. Присвоение звания «Ветеран труда открытого акционерного общества «Сургутнефтегаз» за большие заслуги и личный вклад в развитие нефтегазового комплекса Российской Федерации. Порядок присвоения звания и премирования работников определен Положением о звании «Ветеран труда открытого акционерного общества «Сургутнефтегаз» (приложение 5).

*Ответственные: заместитель генерального директора по кадрам М.Ф.Кириленко, представители работодателя, председатели первичных профсоюзных организаций структурных подразделений.*

5.5.3. Занесение в Книгу почета ОАО «Сургутнефтегаз»;  
награждение Почетной грамотой ОАО «Сургутнефтегаз»;  
объявление благодарности;  
премирование по разрешению генерального директора ОАО «Сургутнефтегаз»;  
награждение ценным подарком.

Порядок и условия занесения работников в Книгу почета ОАО «Сургутнефтегаз», награждения Почетной грамотой ОАО «Сургутнефтегаз» и их премирования в связи с этим определены положением (приложение 6).

*Ответственные: заместитель генерального директора по экономическим вопросам А.О.Атепаев, заместитель генерального директора по кадрам М.Ф.Кириленко, представители работодателя, председатели первичных профсоюзных организаций структурных подразделений.*

5.5.4. За особые трудовые заслуги работники награждаются государственными наградами Российской Федерации (субъектов Российской Федерации).

Федерации), ведомственными наградами, поощряются ведомственными нагрудными знаками отличия. Порядок представления к награждению, поощрению и премированию определены положением (приложение 7).

*Ответственные: заместитель генерального директора по кадрам М.Ф.Кириленко, председатель Объединенной профсоюзной организации М.А. Чабарай, представители работодателя, председатели первичных профсоюзных организаций структурных подразделений.*

5.5.5. В целях усиления заинтересованности работников в повышении уровня своей профессиональной подготовки, выявления, распространения и внедрения передовых приемов и методов труда, улучшения качества работы, экономии материально-технических и топливно-энергетических ресурсов работникам присваивается звание лучшего работника по данной профессии. Порядок проведения смотров-конкурсов «Лучший по профессии» и премирования определен положением (приложение 8).

*Ответственные: заместитель генерального директора по экономическим вопросам А.О.Атепаев, представители работодателя.*

5.5.6. За многолетний безупречный труд в ОАО «Сургутнефтегаз» выплачивается премия. Порядок премирования определен положением (приложение 10).

*Ответственные: заместитель генерального директора по экономическим вопросам А.О.Атепаев, заместитель генерального директора по кадрам М.Ф.Кириленко, председатель Объединенной профсоюзной организации М.А. Чабарай, представители работодателя, председатели первичных профсоюзных организаций.*

5.5.7. В целях повышения технической готовности, совершенствования организации, технологии, повышения качества технического обслуживания и ремонта автомобильной техники в структурных подразделениях ОАО «Сургутнефтегаз» проводятся смотр-конкурс на лучшую подготовку и проведение годового технического осмотра автомобильной техники, а также конкурсы «Лучшая колонна», «Лучшая ремонтная мастерская», «Лучший производственно-технический отдел», «Лучший отдел технического контроля». Порядок проведения конкурсов и премирования определен положением (приложение 11).

*Ответственные: заместитель генерального директора по экономическим вопросам А.О.Атепаев, заместитель генерального директора - начальник управления технологического транспорта, спецтехники и автомобильных дорог С.А.Савин, представители работодателя.*

5.5.8. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, улучшение качества продукции, повышение производительности труда и за другие достижения в работе награждение работников структурных подразделений, отработавших в ОАО «Сургутнефтегаз» не менее 5 лет, Почетной грамотой структурного подразделения или объявление благодарности структурного подразделения с выплатой денежной премии в пределах имеющихся лимитов денежных средств структурного подразделения и/или сметы, утвержденной генеральным директором ОАО «Сургутнефтегаз». Награждение работников

или объявление благодарности может быть приурочено к празднованию Дня работников нефтяной и газовой промышленности, юбилейным датам (ОАО «Сургутнефтегаз», структурных подразделений акционерного общества или работников), выходу работников на трудовую пенсию по старости или по инвалидности.

Порядок награждения работников структурных подразделений Почетной грамотой структурного подразделения или объявления благодарности и премирования определяются положением структурного подразделения.

*Ответственные: первый заместитель генерального директора по финансовым вопросам и налогам В.Г.Баранков, заместитель генерального директора по экономическим вопросам А. О.Атепаев, заместитель генерального директора по кадрам М.Ф.Кириленко, представители работодателя.*

5.5.9. В целях повышения эффективности производства на основе внедрения разработок молодых специалистов, повышения их деловой и творческой активности проводятся научно-технические конференции молодых ученых и специалистов в соответствии с Положением о порядке проведения научно-технической конференции молодых ученых и специалистов ОАО «Сургутнефтегаз» (приложение 12).

В целях внедрения мероприятий по повышению эффективности производства, имеющих подтвержденный наибольший экономический эффект, победители научно-технических конференций молодых ученых и специалистов награждаются премией имени Виктора Сергеевича Дешуры в соответствии с положением (приложение 13).

*Ответственные: представители работодателя.*

5.5.10. За добросовестное выполнение работником своих трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу в ОАО «Сургутнефтегаз» выплачивать единовременное вознаграждение работникам, увольняющимся в связи с выходом на трудовую пенсию по старости или по инвалидности и отработавшим в ОАО «Сургутнефтегаз»:

- до 5 лет - до 10 000 (десять тысяч) рублей;
- свыше 5 до 10 лет - до 20 000 (двадцать тысяч) рублей;
- свыше 10 до 15 лет - до 40 000 (сорок тысяч) рублей;
- свыше 15 до 20 лет - до 60 000 (шестьдесят тысяч) рублей;
- свыше 20 до 25 лет - до 100 000 (сто тысяч) рублей;
- свыше 25 до 30 лет - до 120 000 (сто двадцать тысяч) рублей;
- свыше 30 лет - до 250 000 (двести пятьдесят тысяч) рублей.

Порядок выплаты единовременного вознаграждения определяется приложением 14 к коллективному договору.

*Ответственные: заместитель генерального директора по кадрам М.Ф.Кириленко, представители работодателя, председатель Объединенной профсоюзной организации М.А.Чабарай, председатели первичных профсоюзных организаций.*

5.5.11. В целях улучшения производственных показателей, достижения высокой культуры производства и укрепления организационно-



исполнительской дисциплины, повышения уровня квалификации персонала и выполнения работы без аварий, брака и травматизма ежегодно в ОАО «Сургутнефтегаз» проводятся соревнования между бригадами эксплуатационного и разведочного бурения, по результатам которых производится награждение бригад-призеров премией имени Александра Викторовича Усольцева. Порядок проведения соревнований и премирования определен положением (приложение 19).

*Ответственные: заместитель генерального директора - начальник управления по бурению С.А.Ананьев, заместитель генерального директора по экономическим вопросам А.О.Атепаев, представители работодателя.*

5.5.12. В целях развития коллективной формы организации труда, повышения творческой инициативы, мотивации к труду, уровня квалификации персонала и получения высоких производственных результатов, снижения затрат на добычу нефти, укрепления организационно-исполнительской дисциплины ежегодно в ОАО «Сургутнефтегаз» проводится экономическое соревнование между цехами добычи нефти и газа нефтегазодобывающих управлений ОАО «Сургутнефтегаз». Порядок проведения соревнования, награждения и премирования цехов - призеров соревнования определен положением (приложение 20).

*Ответственные: заместитель генерального директора по экономическим вопросам А. О.Атепаев, представители работодателя.*

5.6. Осуществлять негосударственное пенсионное обеспечение работников, увольняющихся в связи с выходом на трудовую пенсию по старости или по инвалидности и имеющих непрерывный стаж работы в ОАО «Сургутнефтегаз» не менее 5 лет, через Негосударственный пенсионный фонд «Сургутнефтегаз» в соответствии с Положением «О негосударственном пенсионном обеспечении работников ОАО «Сургутнефтегаз».

*Ответственные: первый заместитель генерального директора по финансовым вопросам и налогам В.Г.Баранков, заместитель генерального директора по кадрам М.Ф.Кириленко, заместитель генерального директора по ценным бумагам А.Г.Жерновков, представители работодателя.*

5.7. Осуществлять, в пределах, выделенных на эти цели средств, единовременную выплату к отпуску работникам, уходящим в отпуск, отработавшим в ОАО «Сургутнефтегаз» на дату ухода в отпуск:

до 5 лет - 3 000 рублей;

свыше 5 до 10 лет - 5 000 рублей;

свыше 10 лет - 10 000 рублей.

Единовременная выплата производится работнику, если ОАО «Сургутнефтегаз» и профсоюзная организация за счет собственных средств не обеспечили предоставления ему комплекса оздоровительных услуг в санаториях в этот же период.

Поощрение работников согласно пунктам 5.5.1-5.5.4, 5.5.6 настоящего коллективного договора производится по совместному решению структурного подразделения и первичной профсоюзной организации.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**ОАО «Сургутнефтегаз»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ОАО «Сургутнефтегаз» (далее по тексту - Положение) разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами Российской Федерации, коллективным договором ОАО «Сургутнефтегаз».

1.2. Положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников открытого акционерного общества «Сургутнефтегаз» (далее по тексту - Общество) в выполнении и перевыполнении установленных производственных заданий, качественном исполнении своих трудовых обязанностей, достижении высоких экономических показателей на основании повышения производительности труда и экономного расходования материальных, топливно-энергетических и природных ресурсов.

1.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Общества, состоящих в трудовых отношениях с работодателем.

1.4. Сумма средств, направляемых на оплату труда работников, определяется Обществом отдельным локальным нормативным актом.

1.5. Оплата труда работников Общества производится на основании настоящего Положения и утвержденных генеральным директором Общества размеров часовых тарифных ставок и месячных окладов рабочих и должностных окладов служащих.

Формы оплаты труда работников Общества, показатели, условия и размеры премирования в пределах, определяемых отдельным локальным нормативным актом, устанавливаются:

1.5.1. Для работников структурных подразделений - приказом руководителя структурного подразделения с учетом мнения первичной профсоюзной организации структурного подразделения.

1.5.2. Для руководителей структурных подразделений - приказом генерального директора Общества с учетом мнения Объединенной профсоюзной организации Общества.

1.5.3. Для работников аппарата управления Общества - приказом генерального директора Общества с учетом мнения первичной профсоюзной организации аппарата управления Общества.

1.5.4. Для отдельных категорий работников Общества - приказом генерального директора Общества с учетом мнения Объединенной профсоюзной организации Общества.

1.6. Оплата труда работников Общества осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в установленных случаях.

1.7. Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей:

1.7.1. По вине работодателя оплата производится в размере средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

1.7.2. По причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется две трети установленной ставки, оклада, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

1.7.3. По вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

1.8. Оплата труда работников согласно настоящему Положению производится на основании документов, оформленных в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации и учетной политикой Общества.

1.9. Сроки формирования первичных документов на оплату труда определяются структурными подразделениями регламентами взаимоотношений, графиками документооборота в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Общества.

## **2. Оплата по ставкам (окладам)**

2.1. Оплата труда работников Общества производится ежемесячно за фактически отработанное время в учетном периоде в соответствии с количеством и качеством выполненной работы по тарифным ставкам (должностным окладам) на основе тарифной системы для конкретных профессионально-квалификационных групп рабочих и служащих с учетом сложности, значимости выполняемой работы и условий труда согласно Классификатору профессий рабочих ОАО «Сургутнефтегаз» по уровням оплаты труда и тарифным разрядам, классификатору должностей служащих ОАО «Сургутнефтегаз» (приложения 1, 2 к настоящему Положению).

2.2. Размеры часовых тарифных ставок и месячных окладов рабочих и должностных окладов служащих утверждаются приказом генерального директора Общества.

2.3. Месячная тарифная ставка (оклад) выплачивается работнику, если им в течение месяца полностью отработана определенная на этот период норма рабочего времени и он выполнил нормы труда (трудовые обязанности), возложенные на него трудовым договором.

2.4. Работникам, имеющим высокую квалификацию и достигшим наивысших показателей работы, устанавливаются персональные оклады (ставки) (персональная оплата труда); работающим по сдельной форме оплаты труда в составе бригад (звеньев, партий) может устанавливаться надбавка «за высокие достижения в труде (персональная надбавка)» либо надбавка «за профессиональное мастерство» согласно пунктам 8, 9 Перечня доплат и надбавок, гарантированных выплат (приложение 5 к настоящему Положению).

Персональный оклад (ставка) (персональная оплата труда) работнику на текущий год устанавливается по результатам его работы за 12 месяцев, предшествующих установлению персональной оплаты.

Работнику, имеющему персональную оплату, при переводе его на вышестоящую должность или повышении разряда персональная оплата может быть установлена по результатам его работы по предыдущей должности (профессии), разряду, при этом размер персональной оплаты может быть сохранен, изменен, отменен.

2.5. Размер увеличения персональных окладов (ставок), устанавливаемых руководителем структурного подразделения, не должен превышать 50 % от размеров должностных окладов (тарифных ставок), установленных работникам в соответствии с утвержденными в Обществе.

Общая сумма средств, направляемых на персональную оплату труда работников, составляет не более 5 % утвержденного фонда заработной платы, за исключением суммы средств за работу вахтовым методом и за время в пути к месту работы.

Работникам, которым установлены персональные оклады (ставки) (персональная оплата труда), надбавки за высокие достижения в труде (персональная надбавка) и за профессиональное мастерство не устанавливаются.

2.6. Более высокий размер персональных окладов (ставок) и сумма средств, направляемых на персональную оплату труда, надбавки за высокие достижения в труде (персональная надбавка) и за профессиональное мастерство работникам с персональной оплатой труда, а также иные условия персональной оплаты устанавливаются по письменному ходатайству руководителя структурного подразделения (заместителя генерального директора) генеральным директором Общества.

2.7. Персональная оплата труда работникам устанавливается приказом руководителя структурного подразделения при выполнении условий и показателей на основании оценочного листа (приложение 3 к настоящему Положению).

2.8. Персональная оплата труда устанавливается и отменяется приказом генерального директора Общества: руководителям структурных подразделений;

главным бухгалтерам структурных подразделений;

главным инженерам и иным работникам отдельных структурных подразделений;

работникам аппарата управления Общества.

2.9. Персональная оплата труда главным инженерам структурных подразделений (кроме указанных в п.2.8 Положения), заместителям руководителей структурных подразделений устанавливается и отменяется по согласованию с Обществом приказом руководителя структурного подразделения.

2.10. На персональный оклад (ставку) производятся те же начисления, что и на должностной оклад (тарифную ставку), определенные системой оплаты труда работников Общества.

2.11. При невыполнении работником условий и показателей персональной оплаты труда в текущем году и наложении в связи с этим дисциплинарного взыскания персональная оплата труда отменяется с даты издания приказа руководителя структурного подразделения или генерального директора Общества о дисциплинарном взыскании и может быть восстановлена приказом руководителя структурного подразделения или генерального директора Общества после издания приказа о снятии дисциплинарного взыскания.

Снятие дисциплинарного взыскания учитывается при установлении персональной оплаты труда на следующий год.

2.12. В Обществе для оплаты труда работников применяются сдельная и повременная формы оплаты труда и их системы: сдельно-премиальная, аккордно-премиальная, повременно-премиальная.

2.13. Оплата труда рабочих:

2.13.1. Оплата труда рабочих-повременщиков.

Повременная форма оплаты труда применяется при оплате труда рабочих основного и ремонтно-вспомогательного производства, работающих по нормам труда. При повременной форме оплаты труда нормой за учетный период является установленная в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации Правилами внутреннего трудового распорядка продолжительность рабочего времени, в течение которого выполняется установленный объем работы.

Для рабочих с повременной формой оплаты, труд которых нормируется по нормам времени, оформляются нормированные задания. Нормированное задание содержит состав и объем работы, которую работник или Группа работников должны выполнять за определенный период времени, или время, в течение которого необходимо выполнить заданный объем работ с соблюдением требований к качеству.

Для остальных рабочих с повременной формой оплаты труда устанавливаются нормы обслуживания -нормативно установленные объемы обслуживания технических средств, людей, помещений, объектов в расчете на одного обслуживающего работника в течение установленного периода времени.

2.13.2. Оплата труда рабочих-сдельщиков.

Сдельная форма оплаты труда применяется при оплате труда рабочих на тех участках и видах работ, где имеются количественные показатели выработки или выполненных работ, и они могут быть учтены (измерены); существует необходимость в увеличении объемов производства продукции или

выполняемых работ, услуг; перевыполнение норм времени возможно при условии соблюдения технологического процесса и правил техники безопасности.

Оплата труда производится за фактически выполненный объем работ в соответствии с количеством и качеством выполненной работы, подтвержденной актами выполненных работ и/или иными документами о фактическом изготовлении продукции.

Для рабочих, входящих в состав строительных бригад (звеньев), может применяться аккордная оплата труда. Объемы работ и календарные сроки их выполнения в аккордном наряде указываются исходя из сетевого графика производства работ по объекту и графика ввода в действие объектов капитального строительства, утвержденных в установленном в Обществе порядке. При аккордной оплате промежуточный расчет заработной платы бригаде (звену) за текущий месяц производится за фактически выполненный объем на основании актов приемки выполненных работ по форме промежуточного наряда к аккордному наряду, окончательный расчет производится после выполнения и приемки всех работ по наряду в пределах установленных средств.

Заработная плата работников бригад (звеньев, партий) за месяц, рассчитанная по сдельным расценкам, распределяется между исполнителями исходя из тарифной ставки по присвоенному разряду за фактически отработанное время. По решению работников бригад (звеньев, партий) заработная плата, полученная в результате перевыполнения объема работ или сокращения нормативного времени, может распределяться с применением коэффициента трудового участия.

#### 2.14. Оплата труда служащих.

Оплата труда руководителей, специалистов, других служащих Общества за исключением руководителей, специалистов, входящих в состав бригад (партий), производится по повременной форме оплаты труда на основании установленных окладов за фактически отработанное время.

Оплата труда руководителей и специалистов, входящих в состав бригад (партий), производится по форме оплаты труда, установленной для коллективов, в состав которых они входят. При сдельной форме оплаты труда сдельная расценка рассчитывается с учетом должностных окладов руководителей, специалистов, входящих в состав бригад (партий).

2.15. Работникам, которым установлен оклад, заработная плата за фактически отработанное время в часах рассчитывается на основе часовой ставки, определяемой делением оклада на среднемесячную норму рабочего времени учетного периода.

2.16. Вновь принятым работникам, которые согласно Правилам безопасности в нефтяной и газовой промышленности, утвержденным постановлением Госгортехнадзора от 05.06.2003 №56, Системе обеспечения безопасности дорожного движения транспортного комплекса ОАО «Сургутнефтегаз» допускаются к самостоятельной работе только после

стажировки на рабочих местах, оплата труда за период стажировки производится по установленной тарифной ставке (окладу).

### **3. Премирование за производственные результаты**

3.1. Премирование работников Общества за производственные результаты производится ежемесячно за фактически отработанное время с учетом вклада каждого работника.

3.2. Настоящим Положением вводятся следующие основные показатели премирования работников Общества за производственные результаты:

3.2.1. Выполнение утвержденных производственно-экономических показателей:

3.2.1.1. Выполнение запланированных объемов, номенклатуры работ, заданий.

3.2.1.2. Выполнение экономических показателей: производительность труда, удельные материальные затраты, удельная численность на 1 скважину, соблюдение лимита численности, выполнение мероприятий по экономии материальных и топливно-энергетических ресурсов.

Данные показатели премирования и их размер для трудовых коллективов и работников конкретизируются и могут быть дополнены с учетом характера выполняемых работ в пределах размеров, установленных локальными нормативными актами акционерного общества.

3.2.2. За дополнительное задание по добыче нефти по Обществу (для нефтегазодобывающих управлений - собственное дополнительное задание по добыче нефти, дополнительное задание по добыче нефти по Обществу для НГДУ «Талаканнефть» на организационный период) производится дополнительное премирование работников Общества. Распределение средств и премирование работников в структурных подразделениях и аппарате управления Общества производится на основании соответствующих показателей, условий и размеров премирования в пределах размеров, установленных локальными нормативными актами Общества.

3.3. Настоящим Положением вводятся следующие условия премирования за производственные результаты:

3.3.1. При невыполнении показателей п.3.2.1.1 премия за дополнительное задание по добыче нефти не выплачивается.

3.3.2. При выполнении показателей п.3.2.1.1 и выполнении плана по производительности труда, удельным материальным затратам, удельной численности на 1 скважину, соблюдении лимита численности, выполнении мероприятий по экономии материальных и топливно-энергетических ресурсов и достижении работниками наивысших производственных результатов премия за дополнительное задание по добыче нефти увеличивается на величину установленного для коллектива (работника) размера, при невыполнении показателей п.3.2.1.2 - соответственно снижается на эту же величину.

3.3.3. При достижении отдельными структурными подразделениями высоких результатов производственной деятельности премия за

дополнительное задание по добыче нефти может быть увеличена работникам этих структурных подразделений отдельным локальным нормативным актом Общества.

3.4. По итогам выполнения в учетном периоде показателей премирования за производственные результаты оформляются справки и замечания в соответствии с Учетной политикой Общества.

3.5. На основании документов, оформленных в соответствии с Учетной политикой Общества, издается приказ руководителя структурного подразделения, генерального директора Общества о премировании работников.

Премирование за производственные результаты главных бухгалтеров структурных подразделений производится по согласованию с Обществом на основании настоящего Положения и в соответствии с показателями, условиями и размерами премирования труда работников структурных подразделений.

Премирование за производственные результаты работников аппарата управления структурных подразделений производится на основании приказа генерального директора Общества о премировании руководителей структурных подразделений.

3.6. Работникам Общества, допустившим производственные упущения, выявленные в учетном периоде, премии за отчетный месяц могут быть снижены или не выплачены полностью согласно перечню производственных упущений (приложение 4 к настоящему Положению). Производственные упущения могут конкретизироваться с учетом специфики производства без изменения предельных размеров снижения премии, установленных приложением 4 к настоящему Положению, показателями и условиями премирования работников структурных подразделений и аппарата управления.

3.7. Работники Общества премируются также за следующие производственные результаты:

3.7.1. За выполнение Обществом производственных и технико-экономических показателей с начала года. Порядок, размеры и условия премирования определяются положением (приложение 6 к настоящему Положению).

3.7.2. По итогам работы Общества за год работникам выплачивается вознаграждение. Порядок, размеры и условия выплаты вознаграждения определяются положением (приложение 7 к настоящему Положению).

3.7.3. За выполнение особо важных заданий. Порядок, размеры и условия премирования определяются положением (приложение 8 к настоящему Положению).

3.7.4. За содействие созданию и использованию изобретений, полезных моделей и промышленных образцов в ОАО «Сургутнефтегаз». Порядок, размеры и условия выплаты вознаграждения определяются положением (приложение 9 к настоящему Положению),

3.7.5. За рационализаторскую работу в Обществе. Порядок, размеры и условия премирования определяются положением (приложение 10 к настоящему Положению).



3.7.6. За освоение новых технологических процессов, новых видов производств, оборудования и импортозамещение в Обществе. Порядок, размеры и условия премирования определяются положением (приложение 11 к настоящему Положению).

3.7.7. За завершение капитального строительства (ремонта) объектов в сроки, установленные графиками. Порядок, размеры и условия премирования определяются Обществом отдельным локальным нормативным актом.

3.8. Премии за производственные результаты, указанные в п.3.7, могут быть снижены или не выплачиваются работникам, к которым применялись меры дисциплинарного взыскания, и снятие дисциплинарного взыскания не производилось на дату (период), указанную в соответствующих Положениях, если иное не установлено в данных Положениях.

#### **4. Доплаты и надбавки, гарантированные выплаты**

4.1. Работникам Общества устанавливаются доплаты и надбавки, производятся гарантированные выплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации и согласно приложению 5 к настоящему Положению.

4.2. Руководителям структурных подразделений доплаты и надбавки устанавливаются на основании приказа генерального директора Общества.

Приложение 4  
к Положению об оплате труда  
работников ОАО «Сургутнефтегаз»

**ПЕРЕЧЕНЬ  
производственных упущений**

№ п/п	Наименование производственных упущений	Размер снижения премии
1	Несвоевременное оформление претензий на качество поставляемого оборудования, механизмов, выполнение договорных условий	до 70 %
2	Необеспечение мер по выполнению мероприятий, направленных на повышение эффективности и снижение издержек производства при производстве работ хозспособом на строительстве и капитальном ремонте	до 50 %
3	Необеспечение мер по экономии топливно-энергетических ресурсов и материальных ресурсов	до 50 %
4	Наличие неликвидов материально-производственных запасов	до 70 %
5	Невыполнение в установленные сроки мероприятий по охране окружающей среды (программа «Экология») и производственной санитарии. Отсутствие согласования экологического паспорта, лимитов и разрешений на природопользование. Несоблюдение норм и правил охраны окружающей среды	до 100 %
6	Отсутствие контроля за выполнением объемов работ и режимов электропотребления в соответствии с договорами	до 100 %
7	Нарушение условий трудового договора и Положения о структурном подразделении	до 100 %
8	Несвоевременное предъявление в ООО «Страховое общество «Сургутнефтегаз» затрат по устранению страховых событий при условии полного их завершения	до 50 %
9	Неудовлетворительная оценка состояния охраны и условий труда, наличие несчастных случаев со смертельным исходом, категоричных аварий, допущенных по вине работников структурного подразделения	до 100 %
10	Допущение брака, аварий, несвоевременное, некачественное выполнение работ, регламента производства работ, утвержденной программы (проекта), фактов необоснованного завышения объемов работ	до 50 %
11	Неудовлетворительное санитарно-техническое состояние административно-бытовых корпусов	до 50 %
12	Наличие обоснованных рекламаций по качеству отремонтированной техники и агрегатов	до 30 %
13	Бесконтрольный отпуск материальных ценностей сторонним организациям	до 100 %
14	Превышение лимита транспортных услуг с учетом выполненных объемов работ	до 30 %

№ п/п	Наименование производственных упущений	Размер снижения премии
15	Нанесение ущерба ОАО «Сургутнефтегаз» при неполном использовании забронированных мест для перевозки работников, выполняющих работы вахтовым методом, по вине структурного подразделения	до 50 %
16	Отсутствие контроля за сверхурочными работами	до 100 %
17	Невыполнение мероприятий по освоению новых технологических процессов, новых видов производств, оборудования и импорт замещению, решений научно-технического совета. Несвоевременное представление отчетов по рационализации. Представление заведомо неверных сведений об экономической эффективности мероприятия	до 30 %
18	Превышение лимита фонда заработной платы	до 100 %
19	Ухудшение состояния трудовой и производственной дисциплины по сравнению с соответствующим периодом прошлого года, уровня потерь рабочего времени	до 50 %
20	Несвоевременная выдача заказчиками ПСД заданий на проектирование, актов выбора, исполнительной съемки по объектам расширения и реконструкции, технических условий и исходных данных для выполнения ПСД	до 70 %
21	Наличие рекламаций и замечаний со стороны заказчиков, служб ОАО «Сургутнефтегаз», инспектирующих органов по срокам разработки ПСД, составу и качеству ПСД	до 100 %
22	Несоблюдение сроков рассмотрения представленной документации, планов-заданий, субподрядных договоров, актов выполненных работ в соответствии с «Регламентом по разработке, согласованию и утверждению ПСД на объекты капитального строительства, капитального ремонта нефтепромысловых объектов в системе ОАО «Сургутнефтегаз»	до 40 %
23	Несвоевременное представление документов в соответствии с действующим в акционерном обществе порядком формирования налогооблагаемой базы и документооборотом для расчета всех видов налогов	до 100 %
24	Соккрытие фактов, совершенных или готовящихся преступлений (противоправных действий) против личности работника и имущества структурных подразделений	до 100 %
25	Невыполнение задания по сбору, подготовке, сдаче и отгрузке лома и отходов черных и цветных металлов	до 50 %
26	Невыполнение программы импорт замещения оборудования, запасных частей и материалов ОАО «Сургутнефтегаз»	до 50 %
27	Несвоевременные или ненадлежащим образом проведенные служебные расследования по фактам противоправных действий в отношении работников и имущества структурных подразделений	до 100 %
28	Превышение сметы затрат по неосновным направлениям деятельности	до 30 %
29	Превышение сверхнормативных выбросов загрязняющих веществ при сжигании попутного нефтяного газа на факельных установках	до 100 %

Приложение 5  
к Положению об оплате труда  
работников ОАО «Сургутнефтегаз»

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**доплат и надбавок, гарантированные выплаты**

№ п/п	Наименование доплат и надбавок	Размеры доплат и надбавок	Основания установления и выплаты доплат и надбавок
1	2	3	4
<b>Доплаты</b>			
1	За совмещение профессий (должностей)	До 50 % тарифной ставки (должностного оклада) по совмещаемой профессии (должности) независимо от числа лиц, между которыми распределяется доплата	1. Наличие экономии фонда заработной платы, образующейся в результате экономии численности по совмещаемой профессии (должности). 2. Выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности).
2	За расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ	До 30 % тарифной ставки (должностного оклада) отсутствующего работника независимо от числа лиц, между которыми распределяется доплата	1. Наличие экономии фонда заработной платы, образующейся в результате экономии численности по этой же профессии (должности). 2. Выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по такой же профессии (должности).
3	За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	До 25 % тарифной ставки (должностного оклада) временно отсутствующего работника независимо от числа лиц, между которыми распределяется доплата	1. Наличие экономии фонда заработной платы. 2. Выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника как по другой, так и по такой же профессии (должности) (в случае, когда в соответствии с законодательством за работником сохраняется место работы (должность), при отсутствии не менее 14 календарных дней, кроме рабочего и линейного персонала структурных подразделений).
4	За руководство бригадой	Численность бригады: до 10 чел. - 10 %; свыше 10 чел. - 12 %; свыше 25 чел. - 15 % установленной ставки	1. Выполнение бригадой установленных производственных заданий при высоком качестве продукции (работ). 2. Назначение бригадиром рабочего, не освобожденного от основной работы, обусловленной трудовым договором.

№ п/п	Наименование доплат и надбавок	Размеры доплат и надбавок	Основания установления и выплаты доплат и надбавок
1	2	3	4
4	За руководство бригадой	Численность бригады: до 10 чел. - 10 %; свыше 10 чел. - 12 %; свыше 25 чел. - 15 % установленной ставки	1. Выполнение бригадой установленных производственных заданий при высоком качестве продукции (работ). 2. Назначение бригадиром рабочего, не освобожденного от основной работы, обусловленной трудовым договором.
5	За работу по графику с разделением рабочего дня на части	До 30 % установленной ставки (оклада)	Разделение рабочего дня на части с перерывами не менее двух часов в порядке, предусмотренном законодательством, таким образом, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.
6	За работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	От 4 % до 24 % от установленной ставки (оклада) по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости работника на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	Оценка фактического состояния условий труда, производимая на основе данных аттестации рабочих мест, специальных инструментальных замеров уровней факторов производственной среды и расчета конкретного размера доплаты за условия труда, которые отражаются в карте условий труда на рабочем месте.
7	За стажировку (водителя транспортного средства)	10 % установленной ставки (оклада) за фактическое время проведения стажировки	1. Назначение водителя транспортного средства ответственным за проведение стажировки. 2. Стажировочный лист прохождения стажировки водителем транспортного средства.
Надбавки			
8	За высокие достижения в труде (персональная надбавка)	До 25 % должностного оклада за фактически отработанное время	1. Оценка качества работы служащего для установления ему надбавки производится с учетом сложности выполняемых обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией и нормами труда, сроков и качества их выполнения, а также критериев, характеризующих квалификацию работника, его компетентность, ответственность, инициативность в работе, опыт практической деятельности и знаний по своей специальности. 2. Надбавка устанавливается в пределах утвержденного фонда заработной платы.

№ п/п	Наименование доплат и надбавок	Размеры доплат и надбавок	Основания установления и выплаты доплат и надбавок
1	2	3	4
9	За профессиональное мастерство	3 разряд - от 4 % до 12 %; 4 разряд - от 8 % до 16 %; 5 разряд - от 12 % до 20 %; 6 разряд и выше - от 16 % до 25 % тарифной ставки за фактически отработанное время	1. Оценка качества работы для установления рабочему надбавки производится с учетом стабильного качественного выполнения работ на протяжении года, предшествующего периоду, в котором устанавливается надбавка, отсутствия брака в работе, замечаний, систематического достижения более высоких показателей в труде по сравнению со средними показателями рабочих той же профессии, выполнения работ повышенной сложности. 2. Надбавка устанавливается в пределах утвержденного фонда заработной платы.
10	За время в пути к месту работы	Расстояние от пункта сбора до места работы: от 30 км до 60 км - 120 рублей; свыше 60 км до 100 км - 192 рубля; свыше 100 км до 180 км - 288 рублей; свыше 180 км до 250 км - 360 рублей; свыше 250 км - 480 рублей	За время в пути от пункта сбора к месту работы и обратно во вне рабочее время работникам, имеющим возможность ежедневно возвращаться к месту своего постоянного жительства.
11	За работу вахтовым методом	За каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно - в размере 200 рублей	Приказ структурного подразделения о приеме на работу по вахтовому методу работы.
12	За ученую степень	10 % установленного оклада - работникам, имеющим ученую степень кандидата наук; 30 % установленного оклада - работникам, имеющим ученую степень доктора наук	1. Диплом государственного образца, подтверждающий присуждение ученой степени. 2. Работа по той специальности, по которой присуждена ученая степень. 3. Надбавка устанавливается в пределах утвержденного фонда заработной платы.
13	За классность (водителям автомобилей)	I класса - 25 %; II класса - 10 % установленной ставки (оклада) за время, отработанное в качестве водителя автомобиля	1. Наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок на право управления соответствующими категориями транспортных средств. 2. Протокол тарифно-квалификационной комиссии структурного подразделения.

№ п/п	Наименование доплат и надбавок	Размеры доплат и надбавок	Основания установления и выплаты доплат и надбавок
1	2	3	4
14	За производственное обучение рабочих	10 % установленной ставки (оклада) за каждого обучаемого, но не более 30 % установленной ставки (оклада) независимо от общего количества обучаемых за фактическое время обучения	1. Утвержденная лицензированная образовательная программа, типовые учебные планы. 2. Протокол (выписка) квалификационной (экзаменационной) комиссии ЦПТО при курсовой форме обучения, протокол квалификационной (экзаменационной) комиссии структурного подразделения при индивидуальной форме обучения. 3. Назначение работника ответственным за производственное обучение рабочих, не освобожденного от основной работы, обусловленной трудовым договором. 4. Оплата производится одновременно после сдачи обучающимися установленной программы обучения.
15	За руководство производственной практикой	10 % установленной ставки (оклада) за фактическое время проведения практики	1. Приказ о принятии студентов (учащихся) на практику. 2. Назначение работника руководителем производственной практики, не освобожденного от основной работы, обусловленной трудовым договором.
16	За работу со сведениями, составляющими государственную тайну	В зависимости от степени секретности: «совершенно секретно» - 30 %; «секретно» - при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - 10-15 %; - без проведения проверочных мероприятий - 5-10 % установленной ставки (оклада) за фактически отработанное время	1. Постоянная работа в силу должностных обязанностей работника со сведениями, составляющими государственную тайну. 2. Оформленный в установленном законом порядке допуск к сведениям соответствующей степени секретности. 3. Согласование с первым отделом Общества.
17	За стаж работы в подразделениях по защите государственной тайны	При стаже работы: от 1 до 5 лет - 10 %; от 5 до 10 лет - 15 %; от 10 лет и выше - 20 % установленной ставки (оклада) за фактически отработанное время	1. Документально подтвержденный стаж работы по защите государственной тайны. 2. Оформленный в установленном законом порядке допуск к сведениям, имеющим степень секретности.

**Примечания:**

1. Доплаты и надбавки, кроме предусмотренных пп.10-11, выплачиваются на основании приказа руководителя структурного подразделения, генерального директора Общества, изданного в соответствии с трудовым договором, дополнительным соглашением к нему и оформленного в

соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации, локальных нормативных актов Общества, других документов, установленных в графе 4 Перечня.

Надбавки по пп.10-11 выплачиваются в соответствии с трудовым договором, дополнительным соглашением к нему и оформленными в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации локальными нормативными актами Общества, другими документами, оформленными в соответствии с учетной политикой Общества.

При установлении доплат по пп.1-3 указывается наименование профессии (должности), по которой производится совмещение профессии (должности), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, а также срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем.

Конкретный размер доплат в пределах установленного Перечнем по пп.1-3 определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты и надбавки по пп.1-5, 12 выплачиваются за фактически отработанное время.

2. Доплаты по пп.1-3 устанавливаются работникам Общества (за исключением руководства Общества, руководителей структурных подразделений, заместителей руководителей структурных подразделений, главных специалистов) в пределах той категории персонала, к которой относится данный работник: рабочие, служащие (за исключением водителей автомобилей за совмещение ими должности экспедитора по перевозке грузов).

3. Более высокий размер надбавки за высокие достижения в труде (персональной надбавки) работникам и иные условия установления и выплаты могут быть установлены по письменному ходатайству руководителя структурного подразделения (заместителя генерального директора) генеральным директором Общества.

4. Надбавки: за высокие достижения в труде (персональная надбавка), профессиональное мастерство -не выплачиваются за тот месяц, в котором выявлены случаи брака и снижения качества продукции (работ), ДТП, аварии и др.

5. При начислении премии за выполнение производственно-экономических показателей учитываются:

доплаты: за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, руководство бригадой, работу по графику с разделением рабочего дня на части, стажировку (водителя транспортного средства), работу с вредными и (или) опасными условиями труда, на тяжелых работах;

надбавки: за профессиональное мастерство, высокие достижения в труде (персональная надбавка), ученую степень, классность;

оплата за работу в ночное время.



6. При расчете доплат и надбавок для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

при оплате труда по часовым тарифным ставкам используются часовые тарифные ставки, утвержденные приказом генерального директора Общества;

при оплате по окладам используются часовые ставки, определяемые делением месячного оклада на среднемесячную норму рабочего времени в учетном периоде, рассчитываемую исходя из 40-часовой рабочей недели.

### **Гарантированные выплаты**

1. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере двух третей ставки (оклада) работника, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации).

2. При освоении новых производств (продукции) за работником сохраняется его средний заработок по прежней работе на период освоения нового производства (продукции) (ст. 158 Трудового кодекса Российской Федерации).

3. Женщинам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, для которых установлена 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст.320 Трудового кодекса Российской Федерации).

Для расчета заработной платы женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплата труда которых производится по часовым тарифным ставкам, утвержденным приказом генерального директора Общества, к фактически отработанному времени применяется коэффициент 1,11.

4. Работникам в возрасте до восемнадцати лет при повременной оплате труда заработная плата выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы, при этом производится доплата до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы. Труд работников в возрасте до восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам, с доплатой до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы (ст.271 Трудового кодекса Российской Федерации).

5. Фактически отработанное сверхурочно время оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере (ст.152 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

сдельщикам - по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации).

7. Работникам, за исключением работников, получающих оклад, а также лиц, работающих по совместительству, за каждый нерабочий праздничный день, в который они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в размере дневной ставки исходя из 8 часов (ст.112 Трудового кодекса Российской Федерации).

8. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 40 % часовой ставки (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации).

9. Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, каждый день отдыха в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте (день между вахтового отдыха) оплачивается в размере дневной ставки (части оклада за день работы) исходя из 8 часов (ст.301 Трудового кодекса Российской Федерации).

10. Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый день нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки в пути по метеорологическим условиям или вине транспортных организаций выплачивается дневная установленная ставка, часть оклада за день работы (дневная ставка) исходя из 8 часов (ст.302 Трудового кодекса Российской Федерации).

11. Работникам гарантируются и другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о премировании работников ОАО «Сургутнефтегаз»**  
**за выполнение производственных и технико-экономических**  
**показателей ОАО «Сургутнефтегаз» с начала года**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о премировании работников ОАО «Сургутнефтегаз» за выполнение производственных и технико-экономических показателей ОАО «Сургутнефтегаз» с начала года (далее по тексту - Положение) разработано в целях материальной заинтересованности работников ОАО «Сургутнефтегаз» (далее по тексту - Общество) в выполнении производственных и технико-экономических показателей с начала года, мероприятий, направленных на сокращение материально-технических и топливно-энергетических ресурсов и экономию финансовых ресурсов Общества в целом с начала года.

1.2. В соответствии с настоящим Положением премирование работников производится по результатам выполнения Обществом производственных и технико-экономических показателей за 3, 6 и 9 месяцев с начала текущего учетного года.

**1. Порядок премирования**

2.1. Настоящим Положением премирование работников производится при выполнении Обществом производственных и технико-экономических показателей с начала года.

2.2. Премия выплачивается при условии выполнения Обществом с начала года запланированного объема работ по добыче нефти и газа.

2.3. При выполнении показателей премирования планово-экономическим управлением заполняется справка о выполнении производственных и технико-экономических показателей с начала года (приложение 1) и совместно с управлением организации и оплаты труда Общества производится расчет суммы средств на премирование.

2.4. На основании документов, оформленных согласно п.2.3 настоящего Положения, управление организации и оплаты труда готовит проект приказа о выплате премии работникам структурных подразделений и аппарата управления Общества.

2.5. Правом на получение премии пользуются работники, состоящие в трудовых отношениях с ОАО «Сургутнефтегаз» (по основному месту работы) по состоянию на первое число месяца, следующего за учетным периодом,

включая работников, находящихся в отпуске с последующим увольнением. Работники, принятые в акционерное общество в течение учетного периода из предприятий, не входящих в состав ОАО «Сургутнефтегаз», впервые приступившие к трудовой деятельности, не отработавшие полный учетный период, права на получение премии не имеют.

Не пользуются правом на получение премии (премия не начисляется) работники аппарата управления структурного подразделения, не выполнившего установленный контролируемый показатель производства с начала учетного периода (приложение 3). Выполнение структурными подразделениями контролируемых показателей производства подтверждается справками структурных подразделений по форме СНГ-Т8.16, которые представляются после утверждения первым заместителем (заместителями) генерального директора по направлениям деятельности в управление организации и оплаты труда в срок до 3 числа месяца, следующего за учетным периодом.

2.6. Выплата премии производится в зависимости от вклада работника в результаты работы Общества в размере не менее 0,5 заработка работника за учетный период, деленного на количество месяцев соответствующего периода. Конкретный размер премии работникам определяется отдельным локальным нормативным документом Общества.

При исчислении заработка работника учитываются выплаты, входящие в фонд заработной платы (указания по заполнению формы федерального статистического наблюдения №П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников», утвержденные приказом Росстата от 24.10.2011 №435), за исключением:

- сумм, выплаченных по договорам гражданско-правового характера;
- сумм, выплаченных в виде компенсации за неиспользованный отпуск;
- премий, выплаченных за выполнение особо важных заданий (приложение 8 к Положению об оплате труда работников ОАО «Сургутнефтегаз»);
- премий, выплаченных по результатам выполнения производственных и технико-экономических показателей ОАО «Сургутнефтегаз» с начала года в соответствии с данным Положением;
- единовременных премий, вознаграждений, выплат;
- вознаграждений, выплаченных согласно Положению о вознаграждении за содействие созданию и использованию изобретений, полезных моделей и промышленных образцов в ОАО «Сургутнефтегаз» (приложение 9 к Положению об оплате труда работников ОАО «Сургутнефтегаз»);
- премий, выплаченных согласно Положению о премировании за рационализаторскую работу в ОАО «Сургутнефтегаз» (приложение 10 к Положению об оплате труда работников ОАО «Сургутнефтегаз»);
- премий, выплаченных согласно Положению о премировании работников ОАО «Сургутнефтегаз» за освоение новых технологических процессов, новых видов производств, оборудования и импорт замещение (приложение 11 к Положению об оплате труда работников ОАО «Сургутнефтегаз»);

дополнительного вознаграждения за нерабочий праздничный день работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), а также лиц, работающих по совместительству;

сумм, выплаченных в виде надбавок за время в пути к месту работы, за вахтовый метод работы, а также в виде оплаты за дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работ и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, дни задержки в пути по метеорологическим условиям или по вине транспортных организаций, работникам, выполняющим работу вахтовым методом;

средств на возмещение расходов работников по оплате жилья (сверх предусмотренных законодательством) согласно п.6.5 коллективного договора ОАО «Сургутнефтегаз» на 2014-2015 годы<sup>5</sup>.

Работникам Общества за большой личный вклад в достижение наивысших показателей в работе, особые заслуги перед акционерным обществом, способствовавшим успешному выполнению производственных и технико-экономических показателей, может быть увеличен размер премирования генеральным директором на основании ходатайства заместителей генерального директора по направлениям деятельности в пределах установленных на это средств и в соответствии с критериями оценки особых заслуг работников (приложение 2).

2.7. Премия за выполнение Обществом производственных и технико-экономических показателей с начала года не выплачивается работникам, к которым применялись меры дисциплинарного взыскания согласно приказу, и снятие дисциплинарного взыскания не производилось по состоянию на первое число месяца, следующего за учетным периодом.

2.8. Выплата премии в соответствии с приказом генерального директора о премировании за выполнение производственных и технико-экономических показателей с начала года работникам структурных подразделений и аппарата управления Общества производится на основании приказов руководителей структурных подразделений, генерального директора для аппарата управления Общества.

---

<sup>5</sup> С учетом решений ОАО «Сургутнефтегаз» и Объединенной профсоюзной организации ОАО «Сургутнефтегаз» от 19.11.2009 №2726/44, от 06.12.2012 №3634/29 «О продлении действия коллективного договора ОАО «Сургутнефтегаз».

Приложение 7  
к Положению об оплате труда  
работников ОАО «Сургутнефтегаз»

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке и условиях выплаты работникам**  
**ОАО «Сургутнефтегаз» вознаграждения**  
**по итогам работы за год**

**1. Общая часть**

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях выплаты работникам ОАО «Сургутнефтегаз» вознаграждения по итогам работы за год (далее по тексту - Положение) разработано в целях материальной заинтересованности работников ОАО «Сургутнефтегаз» (далее по тексту - Общество) в выполнении производственных и технико-экономических показателей, мероприятий, направленных на сокращение материально-технических и топливно-энергетических ресурсов и экономию финансовых ресурсов Общества в целом за год.

**2. Порядок и условия выплаты вознаграждения**

2.1. Выплата вознаграждения работникам производится при выполнении Обществом производственных и технико-экономических показателей (приложение 1).

2.2. Вознаграждение выплачивается при условии выполнения Обществом задания по добыче нефти и газа, утвержденного на год.

2.3. По итогам выполнения в учетном периоде установленных настоящим Положением показателей премирования оформляется справка о выполнении производственных и технико-экономических показателей и издается приказ Общества о выплате вознаграждения.

2.4. Планово-экономическим управлением совместно с управлением организации и оплаты труда производится расчет суммы вознаграждения структурным подразделениям.

Структурным подразделениям, допустившим в учетном периоде нерационально понесенные затраты, расчет средств на выплату вознаграждения производится со снижением.

2.5. Правом на получение вознаграждения по итогам работы за год пользуются работники, состоящие в трудовых отношениях с ОАО «Сургутнефтегаз» (по основному месту работы) на последний рабочий день учетного года по производственному календарю (введенному приказом ОАО «Сургутнефтегаз», с учетом переносов выходных дней, предусмотренных

частью 2 ст.112 Трудового кодекса Российской Федерации), включая работников, находящихся в отпуске с последующим увольнением. Работники, принятые в акционерное общество в течение учетного периода из предприятий, не входящих в состав ОАО «Сургутнефтегаз», а также впервые приступившие к трудовой деятельности, не отработавшие полный учетный период, права на получение вознаграждения не имеют.

2.6. Выплата вознаграждения производится в зависимости от вклада работника в результаты работы Общества в размере, определяемом суммой заработка работника за учетный период, деленной на количество месяцев соответствующего периода.

Вознаграждение в более высоких размерах работникам Общества за достижение наивысших показателей в работе, личный вклад в деятельность Общества и структурных подразделений, способствовавшим успешному выполнению производственных и технико-экономических показателей, устанавливается генеральным директором Общества на основании ходатайства заместителей генерального директора по направлениям деятельности в пределах установленных на это средств и в соответствии с критериями оценки особых заслуг работников (приложение 2).

2.7. При исчислении заработка работника включаются выплаты, входящие в фонд заработной платы (указания по заполнению формы федерального статистического наблюдения №П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников», утвержденные приказом Росстата от 24.10.2011 №435),

за исключением:

сумм, выплаченных по договорам гражданско-правового характера;

сумм, выплаченных в виде компенсации за неиспользованный отпуск;

премий, выплаченных за выполнение особо важных заданий (приложение 8 к Положению об оплате труда работников ОАО «Сургутнефтегаз»);

премий, выплаченных по результатам выполнения производственных и технико-экономических показателей ОАО «Сургутнефтегаз» с начала года (приложение 6 к Положению об оплате труда работников ОАО «Сургутнефтегаз»);

единовременных премий, вознаграждений, выплат;

вознаграждений, выплаченных согласно Положению о вознаграждении за содействие созданию и использованию изобретений, полезных моделей и промышленных образцов в ОАО «Сургутнефтегаз» (приложение 9 к Положению об оплате труда работников ОАО «Сургутнефтегаз»);

премий, выплаченных согласно Положению о премировании за рационализаторскую работу в ОАО «Сургутнефтегаз» (приложение 10 к Положению об оплате труда работников ОАО «Сургутнефтегаз»);

премий, выплаченных согласно Положению о премировании работников ОАО «Сургутнефтегаз» за освоение новых технологических процессов, новых видов производств, оборудования и импортозамещение (приложение 11 к Положению об оплате труда работников ОАО «Сургутнефтегаз»);

дополнительного вознаграждения за нерабочий праздничный день работникам, за исключением работников, получающих оклад, а также лиц, работающих по совместительству;

сумм, выплаченных в виде надбавок за время в пути к месту работы, за вахтовый метод работы, а также в виде оплаты за дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работ и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, дни задержки в пути по метеорологическим условиям или по вине транспортных организаций, работникам, выполняющим работу вахтовым методом;

средств на возмещение расходов работников по оплате жилья (сверх предусмотренных законодательством) согласно п.6.5 коллективного договора ОАО «Сургутнефтегаз» на 2014-2015 годы<sup>6</sup>.

2.8. Вознаграждение выплачивается молодым специалистам, принятым в течение года и не отработавшим в связи с этим полностью учетный период, в размере 0,5 заработка, рассчитанного согласно п.2.6 (абзац 1), п.2.7 настоящего Положения без предъявления требований к стажу.

2.9. Структурные подразделения расчет вознаграждения работникам производят со снижением размера вознаграждения на сумму нерационально понесенных затрат, доведенную Обществом в установленном порядке.

2.10. Вознаграждение по итогам работы за год не выплачивается работникам, к которым в течение учетного периода применялись меры дисциплинарного взыскания согласно приказу, и снятие дисциплинарного взыскания по состоянию на первое число месяца, следующего за учетным периодом, не производилось.

---

<sup>6</sup> С учетом решений ОАО «Сургутнефтегаз» и Объединенной профсоюзной организации ОАО «Сургутнефтегаз» от 19.11.2009 №2726/44, от 06.12.2012 №3634/29 «О продлении действия коллективного договора ОАО «Сургутнефтегаз».



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о премировании работников ОАО «Сургутнефтегаз»**  
**за выполнение особо важного задания**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о премировании работников ОАО «Сургутнефтегаз» за выполнение особо важного задания (далее по тексту - Положение) вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников в выполнении особо важных заданий, требующих срочного и ответственного выполнения.

1.2. Настоящее Положение распространяется на всех работников ОАО «Сургутнефтегаз» (далее по тексту - Общество).

**2. Порядок организации работ и премирования работников**

2.1. Особо важное задание оформляется до начала работ приказом руководителя (структурного подразделения, генерального директора) с указанием объемов выполняемых работ, сроков выполнения, ответственных исполнителей.

2.2. Фактически выполненный объем работ подтверждается актом приемки выполненных работ, предусмотренным Положением об учетной политике Общества в целях бухгалтерского учета на текущий год.

Для структурных подразделений акт утверждается руководителем структурного подразделения.

Для аппарата управления акт утверждается заместителем генерального директора Общества по направлению деятельности или главным инженером Общества.

2.3. На премирование работников за выполнение особо важных заданий, оформленных приказами руководителя структурного подразделения, может быть направлено до 5 % фонда заработной платы структурного подразделения.

Премирование работников аппарата управления Общества и структурных подразделений за выполнение особо важных заданий, связанных с деятельностью Общества в целом, оформленных приказами генерального директора, осуществляется в размерах, определенных руководством Общества.

2.4. Размер премии работнику за выполнение особо важного задания не может превышать трех месячных окладов (месячных ставок).

Более высокий размер премии работникам Общества устанавливается приказом генерального директора до 5 месячных окладов (месячных ставок).

Премирование работников осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки.

2.5. Размер премии конкретному работнику указывается в докладной записке на имя руководителя структурного подразделения, генерального директора, оформленной в виде списка работников на премирование:

для структурных подразделений - по представлению руководителей организационных единиц;

для аппарата управления - по представлению заместителей генерального директора Общества по направлениям деятельности.

2.6. Премирование работников Общества, непосредственно занятых выполнением особо важного задания, производится по приказу руководителя структурного подразделения или генерального директора Общества, с учетом вклада каждого работника, при условии выполнения работ в установленные сроки и с высоким качеством.

2.7. Премия за выполнение особо важного задания не выплачивается работникам, к которым применялись меры дисциплинарного взыскания согласно приказу, и снятие дисциплинарного взыскания на дату издания приказа не производилось.