НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ

УНИВЕРСИТЕТ

«МЭИ»

Институт_____ИнЭИ_____

Кафедра____ ФБУН_____

В Ы П У С К Н А Я Р А Б О Т А

Б А К А Л А В Р А

по направлению___38.03.01____Экономика

_____

(номер и название)

_____

Тема: Учет и контроль оплаты труда и расчетом с персонало-

м_____

_____

_____

Студент ___ИЭ-24-14_____Громов М.И._____

группа подпись фамилия, и., о.

Научный руководитель_____Бухарева Л.В.

должность звание подпись фамилия, и., о.

Содержание

Введение……...5

Глава I. Основы организации учета расчетов с работниками по оплате труда.9

1.1 Заработная плата как экономическая категория. Нормативное регулирование учета труда и его оплаты.....9

1.2 Виды, формы и современные системы оплаты труда на предприятиях.…20

1.3 Документальное оформление и учет расчетов по заработной плате.....23

Глава II. Исследование особенностей ведения бухгалтерского учета расчетов с работниками по оплате труда на примере компании ПАО «Лукойл».....27

2.1 Характеристика деятельности компании ПАО «Лукойл».....27

2.2 Порядок начисления основной и дополнительной заработной платы.....33

2.3 Порядок удержаний из заработной платы.....43

Глава III. Сущность и значение контроля за расчетами по оплате труда.....47

3.2 Организация внутреннего контроля за расчетами по оплате труда.....49

3.3 Рекомендации по совершенствованию расчетов по оплате труда в ПАО «Лукойл».....55

Заключение…….62

Список использованной литературы……..…….68

Приложения……..……69

Введение

Развитие рыночной экономики РФ и все происходящие трансформационные процессы должны осуществляться в интересах граждан для повышения качества его жизни. Не уменьшая значения других социально-экономических явлений, которые входят в состав социально-трудовых отношений (занятости, охраны труда, развития персонала), наиболее проблематичными в регулировании являются те, которые связаны с организацией, эффективностью учета и оплатой труда. Оплата труда является одной из самых противоречивых категорий в системе условий труда, потому что именно в ней отражаются разносторонние интересы сторон общественно-трудовых отношений, все их достижения и просчеты. Оплата труда из важнейших показателей, характеризующий уровень экономического и социального положения общества и зависящий от производительности труда.

Современный механизм оплаты труда неэффективен и нуждается в решении ряда проблем из-за применения усовершенствованных правовых принципов на макро- и микроэкономическом уровнях. В условиях развития рыночной экономики предприятия ищут новые модели оплаты труда, дающие простор развитию личной материальной заинтересованности в росте производительности труда и повышению экономической эффективности производства.

В России существует необходимость в радикальных изменениях в организации и стимулировании эффективности труда, оптимизации доходов, работающих и их налогообложения, которое является обязательной предпосылкой устойчивого социально-экономического развития. Исходя из этого, полностью закономерной является потребность в своевременной, объективной и достоверной информации о расчетах по оплате труда с точки зрения каждой из сторон социально-трудовых отношений – государства, работодателя и наемного работника. В таких условиях особенную актуальность приобретает исследование теоретических и прикладных аспектов учета и контроля

расчетов по оплате труда.

Все выше изложенное обосновывает актуальность представленного исследования.

Учет и контроль оплаты труда является одним из самых важных элементов в организационной системе оплаты труда, В.В. Скобара, В.И. Подольский, Ю.А. Данилевский, Н.Д. Бровкина, М.В. Мельник, Т.Ю. Фомина, Н.П. Барышников и многие другие авторы уделяли серьезное внимание данной теме.

Объектом исследования выступает компания ПАО «Лукойл».

Предмет исследования – бухгалтерский учет расчетов с работниками по оплате труда.

Цель работы заключается в исследовании особенностей ведения бухгалтерского учета расчетов с работниками по оплате труда и разработке мероприятий по совершенствованию бухгалтерского учета оплаты труда на примере компании ПАО «Лукойл».

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Рассмотреть заработную плату как экономическую категорию и нормативное регулирование учета труда;

2. Рассмотреть виды, формы и современные системы оплаты труда на предприятиях;

3. Изучить документальное оформление и учет личного состава ;

4. Провести исследование особенностей ведения бухгалтерского учета расчетов с работниками по оплате труда в компании ПАО «Лукойл»;

5. Разработать мероприятия по совершенствованию бухгалтерского учета оплаты труда и их экономическое обоснование в ПАО «Лукойл».

Методической базой исследования для решения поставленных задач послужили общенаучные принципы исследования, предполагающие комплексный и системный подход к изучению экономических закономерностей и явлений.

В качестве источников информации использовались: публикации по бухгалтерскому учету и контролю в открытой печати, статистические сборники, Интернет-ресурсы, показатели финансовой деятельности исследуемой компании ПАО «Лукойл»

Теоретическая значимость исследования заключается в развитии теоретических положений организации бухгалтерского учета и внутреннего контроля.

Практическая значимость заключается в разработке мероприятий, способствующих развитию системы бухгалтерского учета расчетов по оплате труда, эффективности внутреннего контроля деятельности экономических субъектов, как компания ПАО «Лукойл».

Глава I. Основы организации учета расчетов с работниками по оплате труда

1.1 Заработная плата как экономическая категория. Нормативное регулирование учета труда и его оплаты

Рассматривая «заработную плату» как экономическую категорию, можно сказать, что она подвержена действиям «экономических законов». Следовательно, она находится под влиянием тех же принципов ценообразования, т.е. имеет свою себестоимость. В данном случае заработную плату можно определить, как необходимость определенного количества товаров и услуг, которые дают возможность работнику ежедневно выполнять свои обязанности.

По определению ст. 129 Трудового кодекса РФ заработная плата (оплата труда работника) — это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты. В данном случае «заработная плата» является синонимом категории «оплата труда».

Теории заработной платы были развиты экономистами в течение более чем 2-ух веков. Свой вклад в развитие теорий заработной платы внесли и представители других научных дисциплин, такие как философы, социологи и специалисты психологи.

Можно предложить классификацию существующих теорий заработной платы с учетом их значения для обоснования государственного управления оплатой труда. Первая группа может быть названа социологическими теориями заработной платы. Это теория справедливой заработной платы Ф. Аквинского и теория справедливости Дж. Адамса. Государственное вмешательство становится необходимым при возникновении нарушений в работе рыночного или конкурентного механизма. Наиболее многочисленна вторая группа теорий - экономические теории заработной платы. Это классическая теория заработной платы А. Смита, теория общего уровня денежной заработной платы Дж.

М. Кейнса, теория минимума средств к существованию (У. Петти, А. Ж. Тюрго и Д. Рикардо), теория фонда заработной платы Дж. С. Милля, теория прибавочной стоимости К. Маркса, теория «права на остаточную продукцию» У.Джевонса, теория маргинальной производительности (А. Маршалл и Дж. Кларк), теория шока, теория эффективной заработной платы, теория покупательной способности и др.

С позиции государственного регулирования оплаты труда, экономические теории позволяют обосновать государственную политику в данной сфере, необходимость установления минимальной заработной платы в целях обеспечения воспроизводства человеческих ресурсов, уровень и структуру инвестиций в человеческий капитал, необходимость содействия трудоустройству и поиску работы. Экономические теории заработной платы позволяют выработать разные методы регулирования заработной платы и доходов населения, исходя из признания активной роли государства в распределительных процессах. Третья группа теорий заработной платы может быть названа социально-экономическими теориями. Это социальная теория заработной платы М. Туган-Барановского, теория социальных конфликтов Дж. Коммонса, теории переговоров Валтона и Маккерси, теория стратегического выбора (Кохана, Каци Маккерси), теория агентских отношений, теории структуры системы представления интересов (Шмиттер) и социального партнерства (Лембрух). В рамках социально-экономических теорий проблемы формирования и регулирования заработной платы рассматриваются с учетом сложного взаимодействия экономических и социальных процессов. К социальным факторам развития рынка труда относят право, этику, деятельность профсоюзов и государственных учреждений. Важно, что влияние стратегических выборов и внешних факторов исследуется на всех уровнях социально-трудовых отношений.

Заработная плата представляет собой фонд жизненных средств, который формируется в результате взаимодействия трех участников на рынке труда, представляемых работниками, работодателями и правительством (рис.1.1).

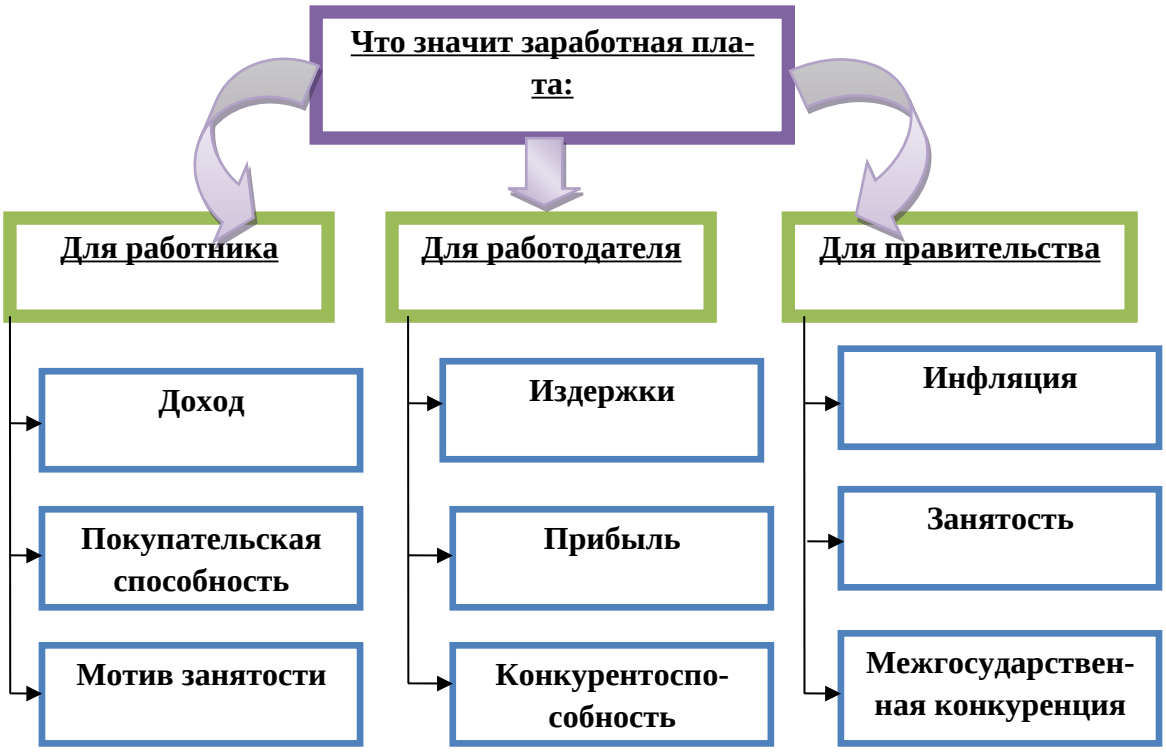

Рис.1.1. Значение заработной платы для различных субъектов трудовых отношений

С одной стороны, заработная плата - это заработок работников, необходимый для воспроизводства рабочей силы, покупательная способность и мотив их занятости, с другой стороны, это и предельные затраты предпринимателя на рабочую силу, гарантирующие получение прибыли в условиях конкуренции. Но с третьей стороны, в управлении оплатой труда заинтересовано государство, так как быстрый рост заработной платы может служить одной из причин инфляции и высокой безработицы, а сдерживание ее роста может привести к неконкурентоспособности страны. Поэтому заработная плата одновременно выступает и как основной доход наемного работника, и как расходы работодателя, что предполагает разнонаправленность интересов сторон трудовых отношений и необходимость их согласования.

Несмотря на множество теоретических исследований заработной платы, единое мнение в определении ее понимания как экономической категории

отсутствует. Существующие подходы к определению категории «заработная плата» можно сгруппировать следующим образом:

– подход к определению экономической категории «заработная плата» как цены труда или цены рабочей силы;

– подход к определению экономической категории «заработная плата» как части дохода или фонда жизненных средств;

– подход, связанный с функциями, которые свойственны заработной плате.

Подход к определению экономической категории «заработная плата» как цены труда или рабочей силы берет начало с А. Смита и Д. Рикардо. Они полагали, что труд является товаром и имеет естественную цену, которая определяется издержками производства в виде стоимости жизненных средств, необходимых работнику и его семье. В настоящее время некоторые исследователи, в том числе Р. Дж. Эренберг , В. А. Павленков, А. Л. Жуков, А. И. Рофе также считают, что труд является товаром и трудовые услуги представляют собою объект купли-продажи на рынке труда. Многие российские исследователи, в том числе Л. А. Костин, В. И. Плакся, А. А. Федченко, а также ряд других авторов считают, что товаром является рабочая сила или способность к труду.

Рассматривая экономическое содержание «заработной платы» с позиции работодателей и работников, можно предложить следующее определение: “Заработная плата (как цена труда или рабочей силы) есть доходы наемных работников и менеджеров предприятий и организаций, которые одновременно являются одним из элементов издержек производства и частью дохода предпринимателя и зависят от индивидуальных и коллективных результатов труда и макроэкономической ситуации, а также от социально-экономических факторов, таких как уровень образования, квалификации и способностей, условия и порядок найма и ротации рабочей силы, форма собственности предприятия, вид применяемых социальных поддержек и ряд других факторов”. Следует подчеркнуть, что данное определение, с одной стороны, позволяет

предприятиям и организациям рассматривать заработную плату как цену труда или рабочей силы, а с другой стороны, обусловливает необходимость поддержки рыночного саморегулирования и проведения государственной политики, призванной создавать благоприятные макроэкономические условия и возможности для развития конкурентной и социально-ориентированной рыночной экономики и содействовать формированию здоровых коллективных и индивидуальных трудовых отношений.

Законы развития рынка труда также аналогичны любому другому рынку, поэтому, как и любая другая цена, так же складывается под влиянием закона спроса и предложения. Работодатель и работник выходят на рынок труда со своими представлениями о стоимости рабочей силы. Если для работника заработная плата определяется как некое стоимостное благо для поддержания жизни, то для работодателя - величиной издержек, которую он может себе позволить, чтобы гарантировать получение прибыли. Баланс стоимости должен укладываться в предельно допустимый объем издержек на рабочую силу или ниже его. Если она превысит предельно допустимый объем затрат, то наниматель будет добиваться понижения предлагаемой работником цены за свой труд. Здесь важно отметить, что занижение и завышение заработной платы имеет свои негативные последствия для предприятия, в том числе и самого работника. Заниженная заработная плата свидетельствует о том, что накопленная со временем необходимость в удовлетворении материальных потребностей, присущих данной категории сотрудников, с течением времени вызовет стойкое чувство неудовлетворенности своим трудом. А это чаще всего приводит к потере интереса к работе и снижению его результативности. Особенно четко это можно проследить у работников с низкой квалификацией и, соответственно, заработной платой.

Также низкая заработная плата сдерживает развитие и совершенствование технологической организации производства. При низкой цене рабочей силы возникает, и экономическая возможность замещения дорогостоящего оборудования дешевой рабочей силой. Если же цена труда работника

завышена, то предприятие несет прямые убытки, не получая от работника той отдачи, какой требует вложенный в него капитал работодателя. Цена товара, «способность к труду» - заработная плата, должна быть разумной, т. е. удовлетворять потребности и нужды данного работника, но при этом она не может быть чрезмерной.

Согласно выводам классического, неоклассического и институционального направлений экономической теории, заработная плата представляет фонд жизненных средств, необходимый для воспроизводства рабочей силы, с одной стороны, и предельные издержки предпринимателя на рабочую силу, гарантирующие получение прибыли, с другой стороны. Поэтому заработная плата выступает одновременно как доход наемного работника и расходы работодателя, что предопределяет разнонаправленность интересов сторон трудовых отношений (рис.1.2)

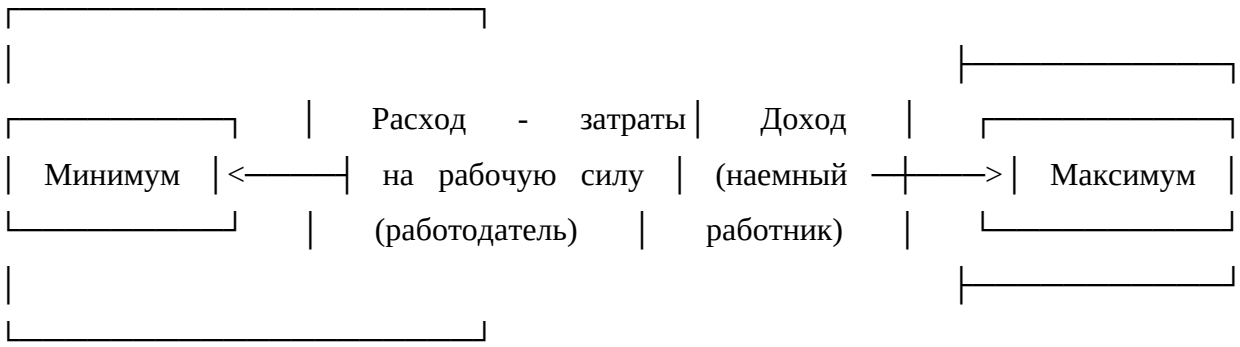

Рис.1.2 Заработная плата с позиции работодателя и наемного работника

Государство регулирует отношения по заработной плате, устанавливая, в частности, основные государственные гарантии по оплате труда работников (статья 130 ТК РФ). В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

- величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации(МРОТ);

- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;

Заработная плата как категория трудового права содержит следующие характерные (конститутивные) признаки:

1. оплата за выполнение определенной трудовой функции;

2. основанием для выплаты заработка является выполнение работником установленных норм труда;

3. размер заработной платы устанавливается в зависимости от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества труда работника и условий его выполнения;

4. оплата труда производится по заранее установленным нормам и расценкам;

5. гарантированный характер оплаты труда;

6. систематичность выплаты, т.е. выплачивается в определенные сроки;

7. правовое регулирование труда осуществляется государством, социальными партнерами, работодателем, сторонами трудового договора.

Заработная плата отличается и от иных видов трудового дохода, например, получаемых в соответствии с гражданско-правовыми договорами, связанными с трудом (подряда, оказания возмездных услуг, поручения и т.п.).

Важно отметить, что юридическим фактом (основанием) возникновения права работника на заработную плату является не заключение трудового договора, а именно реальное выполнение им трудовой функции и норм труда, установленные в соответствии с трудовым законодательством (статьи 159-162

ТК РФ). Относительно содержания заработной платы представляет интерес позиция исследователей о справедливой заработной платы. Так, справедливое вознаграждение за труд предполагает, по меньшей мере, учет трех составляющих. Во-первых, недопустимо закрепление произвольных различий в оплате труда, не связанных с количеством и качеством. Во-вторых, необходима дифференциация оплаты труда в зависимости от квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда (статья 132 ТК РФ). Наконец, в-третьих, оплата труда должна обеспечивать достойную жизнь работника и членов его семьи.

В каждой организации может быть разработан документ в котором содержатся положения по оплате труда, этот документ является локальным актом, который определяет специфику расчета и выплаты зарплаты трудящимся. В нем указываются сроки выплат, форма расчетного листа, размеры доплат и надбавок, очередность проведения перерасчета и порядок предоставления отчета за полученный аванс для служебной поездки. Законодательство не обязывает руководителей фирм иметь этот документ. Но трудовая инспекция при проверке может его потребовать. Как правило положение об оплате труда, разрабатывается профсоюзами совместно с бухгалтерами, юристами компании и кадровыми специалистами. Утверждает его директор. От его решения зависит размер доплат, повышение оклада и выдача премии. Также к утверждению может быть привлечен профсоюз предприятия. В нем следует не только указать основные виды начислений, но и их размер, который обязан соответствовать установленному на законодательном уровне. Обязательные разделы: общие правила, в них указываются цели и задачи, которые документу предназначено исполнять; размеры вознаграждений за работу, установленные согласно штатному расписанию; доплаты и надбавки; заключительная часть, в которой указывается срок действия документа.

Так же во многих организациях, чтобы поощрить труд работников, выплачивают им премии. Но не везде есть положение о премировании работников. Организации следует издать отдельный документ, регламентирующий

условия назначения и выплаты премий, чтобы упростить отношения с работниками и налоговыми органами.

В состав зарплаты входят различные доплаты и надбавки компенсационного характера (например, за работу в особых климатических условиях, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Итак, премия – это выплата стимулирующего характера, которая выплачивается за определенные успехи, результаты, достижения в труде. Премии могут быть связаны не только с результатами труда, но и с праздничными и юбилейными датами, и бывают единовременные (например, к празднику) или регулярные (по результатам работы).

Работодателю необходимо учитывать, что система премирования должна быть доступной для понимания работникам: когда, за что и в каком размере они получат премию. Показатели и условия премирования, размеры премий, периодичность их выплаты и прочие вопросы необходимо закрепить в положении о премировании.

Кроме этого, положение о премировании работников позволит уйти от описания системы премирования в трудовом договоре работника: в тексте просто делается ссылка на положение о премировании работников, и работник знакомится с ним до подписания трудового договора, так же, применяя систему премирования, можно сэкономить фонд оплаты труда и снизить издержки.

Премиальное вознаграждение, как правило, устанавливается в процентах от оклада работника и в большинстве организаций зависит от показателей эффективности деятельности.

Необходимо выделить основные принципы премирования:

- Премирование производится по заранее определенным показателям.
- Размер премии должен быть связан с теми экономическими выгодами, которые принес организации работник.

- Начисление и выплата премий производятся на основании приказа руководителя организации.
- Показатели, условия и размер премирования устанавливаются руководителем организации (в противном случае показатели премирования могут быть деформированы и не соответствовать реальным целям компании).
- Премия начисляется за выполнение каждого показателя в отдельности.
- При невыполнении основного условия премирования премия не выплачивается.
- Основанием для начисления премии являются данные бухгалтерской отчетности, а по показателям, по которым такая отчетность не предусмотрена, – данные оперативного учета, утверждаемые соответствующим должностным лицом.
- При отсутствии учета показателей премия по итогам работы не начисляется и не выплачивается. Ответственность за достоверность данных оперативного учета несут руководители соответствующих отделов, служб, цехов и т. д.
- Руководитель имеет право в индивидуальных случаях увеличивать размер начисленной премии, но не более чем на определенную фиксированную величину (в процентах от начисленной премии).
- Руководитель имеет право полностью или частично лишить отдельных работников премии за производственные упущения, общедоступный перечень которых должен быть установлен.

Для гармоничного развития отношений работника и работодателя при разработке системы оплаты труда необходимо обеспечить рост оплаты при снижении затрат на единицу продукции и гарантировать повышение оплаты каждому работнику с ростом эффективности деятельности предприятия. В этом и должен состоять принцип стимулирования наемных работников, когда увеличение оплаты труда возможно только при увеличении эффективности производства и, наоборот, увеличение эффективности производства ведет к

увеличению оплаты работников. Исходя из выше сказанного, работодатель (предприниматель) увеличивает свою прибыль, а наемный работник улучшает свое материальное положение.

В российском законодательстве о труде минимальный размер оплаты труда (МРОТ) - юридическая категория, «многоликая» и неоднозначная. В действующем российском законодательстве минимальный размер оплаты труда имеет два назначения. В первом случае он используется для регулирования оплаты труда, расчета пособий по временной нетрудоспособности, во втором – в качестве базовой единицы для исчисления штрафов, сборов. Трудовой Кодекс РФ определяет, по сути, два минимальных размера заработной платы. Один устанавливается законом на всей территории РФ (ст. 133 ТК РФ), другой – в субъекте Российской Федерации (ст. 133.1 ТК РФ). Размер МРОТ в 2018 году установлен на уровне 9489 рублей (ст. 3 Федерального закона от 28.12.2017 № 421-ФЗ). Но с 1 мая 2018 года МРОТ будет увеличен и составит 11163 рублей.

Реализованный в Трудовом Кодексе РФ правовой механизм социального партнерства позволяет создать систему гарантий минимальных размеров заработной платы на основе коллективных соглашений и договоров на всех уровнях социального сотрудничества: в генеральном соглашении, отраслевых, территориальных коллективных соглашениях и коллективных договорах.

1.2 Виды, формы и современные системы оплаты труда на предприятиях.

Выделение форм и систем заработной платы связано с использованием таких элементов, как численность исполнителей работ (индивидуальные и коллективные), наличие дополнительной нормы оплаты, наличие премиального компонента, применение коэффициентов эффективности труда и других важных составляющих элементов.

Типы заработной платы:

1. Номинальная – сумма денег, полученная работником за определённый период.

2. Реальная – эквивалент количества потребительских товаров и услуг, которые можно приобрести на номинальную заработную плату. Зависит от номинальной зарплаты и от цен на товары услуги.

В отношении форм заработной платы долгое время выделялись две формы: повременная и сдельная. С 90-х гг. учеными стали выделяться и другие формы. Довольно часто сегодня в качестве третьей формы называется контрактная, хотя для этого нет достаточных оснований. Контракт – не особая форма оплаты, а юридическая форма трудового соглашения (договора). Это, как правило, емкий документ, в котором может предусматриваться та или иная система повременной или сдельной оплаты труда.

Повременная форма оплаты труда предусматривает оплату за отработанное время с учетом квалификации работника и условий труда независимо от выработки.

Схематично формы и системы заработной платы показаны на рисунке 1.3.



Рис.1.3. Формы и системы заработной платы

В пределах повременной формы заработной платы дополнительно различают почасовую, дневную, недельную, месячную заработную плату. Различают простую повременную систему оплаты труда и повременно - премиальную систему. При простой повременной системе оплаты труда заработная плата выплачивается в соответствии с тарифной ставкой и количеством отработанного работников времени (формула 1).

$$\textbf{ЗП пвр. = ЧТС х Ч}, \quad (1)$$

где, ЗП пвр. - заработная плата повременная;

ЧТС – часовая тарифная ставка;

Ч– количество часов

При повременно - премиальной системе оплаты труда работающих к сумме заработной платы по тарифу или к сумме оклада прибавляют премию в определенном проценте к тарифной ставке или к другому измерителю (формула 2).

ЗП пвр. -пр.= ЧТС х Ч х Пр., (2)

где ЗП пвр. -пр. - заработная плата повременно-премиальная;

ЧТС – часовая тарифная ставка;

Ч – количество часов;

Пр. – премия

Если же установлен должностной оклад за месяц и не все дни по графику выхода на работу отработаны, то надо оклад разделить на число рабочих дней по графику и полученную дневную ставку заработной платы умножить на фактически отработанные дни за отчетный месяц.

При наличии дополнительной нормы оплаты (расценки часовой или иной ставки) формируются следующие системы сдельной заработной платы: сдельно-прогрессивная, сдельно-регрессивная, сдельно-пропорциональная.

В качестве третьей формы возможно обособление повременно-сдельной формы оплаты труда. В этом случае часть заработной платы формируется пропорционально отработанному рабочему времени, а часть – пропорционально количественному показателю, характеризующему результаты трудовой деятельности (выработку, объем реализации, сумму прибыли и др.). Величина первой (повременной) части зарплаты должна быть не менее МРОТ, установленной в РФ. По усмотрению работодателя она может начисляться умножением доли тарифной ставки на отработанное время. Для начисления второй (сдельной) части норма оплаты (расценка) за единичный учитываемый результат определится делением второй доли тарифной ставки на нормированное значение желательного результата за единицу времени.

1.3 Документальное оформление и учет расчетов по заработной плате.

Для учета личного состава, начисления и выплат заработной платы используют унифицированные формы первичных учетных документов, утвержденные Постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. N 1

1.По учету кадров:

Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу (форма N Т-1) применяются для оформления и учета принимаемых на работу работников по трудовому договору (контракту). Составляются лицом, ответственным за прием, на всех лиц, принимаемых на работу в организацию. В отделе кадров на основании данного приказа делается запись в трудовой книжке и открывается личная карточка, а в бухгалтерии открывается лицевой счет работника.

Личная карточка работника (форма N Т-2). В ней указываются общие сведения о работнике (ФИО, дата и место рождения, образование квалификация, сведения о воинском учете, о повышении квалификации, переподготовке и др. сведения). Заполняются на основании приказа о приеме на работу, трудовой книжки, паспорта, военного билета, документа об окончании учебного заведения и других документов, предусмотренных законодательством, а также сведений, сообщенных о себе работником.

Штатное расписание (форма N Т-3) применяется для оформления структуры, штатного состава и штатной численности организации.

Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику (форма N Т-6) применяется для оформления и учета отпусков. На основании приказа делаются отметки в личной карточке, лицевом счете и производится расчет заработной платы, причитающейся за отпуск, по форме N Т-60 «Записка - расчет о предоставлении отпуска работнику».

График отпусков (форма N Т-7) предназначен для отражения сведений о времени распределения ежегодных оплачиваемых отпусков работников всех структурных подразделений организации на календарный год по месяцам.

Приказ (распоряжение) о направлении работника в командировку (форма N Т-9) применяется для оформления и учета направлений работника в командировки.

Приказ (распоряжение) о поощрении работника (форма N Т-11) применяется для оформления и учета поощрений за успехи в работе.

2. По учету использования рабочего времени:

Рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора, должен исполнять трудовые обязанности. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником(ст.91 гл.15 Трудовой Кодекс РФ).

Для учета фактически отработанного времени на предприятиях ведут оперативный учет, который обеспечивается регистрацией отработанного времени в табелях. Он предполагает наблюдение за приходом на работу и уходом с нее, выяснение причин опозданий и неявок, получение данных о фактически отработанном времени, своевременное составление отчетности о наличии и движении сотрудников, использования рабочего времени и состоянии трудовой дисциплины.

Табель учета рабочего времени представляет собой именной список работников бригады, смены, цеха. В нем указывается табельный номер работника, фамилия, количество отработанных часов, в том числе ночных, выходных, неявки на работу (по болезни, командировки, отпуском и т.п.). Табель может заполняться методом сплошной регистрации или же путем фиксации в нем отклонений (неявок, недоработок и т.п.), при этом в табеле рабочие дни отмечают дробью: в числителе – фактически отработанные дни, в знаменателе – число неотработанных, сверхурочных, ночных часов с указанием буквенного или цифрового кода причины. Коды использования рабочего времени являются типовыми и утверждены в Инструкции по статистике численности работников и заработной плате.

Для оформления аванса в табеле подсчитываются итоги за первую половину месяца, и они передаются в бухгалтерию. По окончании месяца табель закрывается: т.е. в нем подсчитываются по каждому работающему количество дней явок на работу, неявок по причинам, количество неотработанных часов (опоздания, преждевременный уход, простои) и общее количество отработанных часов. Документ подписывает начальник цеха (отдела), табельщик и сдается в бухгалтерию для расчетов. Для работников с повременной оплатой труда на оборотной стороне табеля производится расчет заработной платы (для персонала отделов и служб заводоуправления: руководителей, специалистов, служащих) или может применяться табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.

3.Для расчета и выплаты заработной платы:

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 N Т-49), которая, кроме того, служит и документом для выплаты заработной платы за месяц.

В ряде организаций (особенно крупных) вместо расчетно-платежных ведомостей применяют отдельно расчетные ведомости (форма N Т-51) и платежные ведомости (форма N Т-53). В расчетной ведомости содержатся все расчеты по определению сумм заработной платы, подлежащих выплате работникам. Платежную ведомость используют лишь для выплаты заработной платы.

Данные ведомости заполняются на основании лицевых счетов.

В организации на каждого работника открывают лицевые счета (форма N Т-54), в которых записывают необходимые сведения о работнике (семейное положение, разряд, оклад, стаж работы, время поступления на работу и др.), все виды начислений и удержаний из заработной платы за каждый месяц.

Учет личного состава и отработанного времени может быть авто механизирован. При наличии компьютеров на машинных носителях составляются базы данных учета личного состава и использования рабочего времени.

Глава II. Исследование особенностей ведения бухгалтерского учета расчетов с работниками по оплате труда на примере компании ПАО «Лукойл»

2.1 Характеристика деятельности компании ПАО «Лукойл»

Основными видами деятельности ПАО «Лукойл» и его дочерних компаний являются разведка, добыча, переработка и реализация нефти и нефтепродуктов. ПАО «Лукойл» является материнской компанией вертикально интегрированной группы предприятий.

В июле 2015 г. Компания изменила свою организационно-правовую форму на Публичное акционерное общество (далее – ПАО) в соответствии с изменениями, внесенными в Гражданский кодекс Российской Федерации.

ПАО «Лукойл» было учреждено в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 17 ноября 1992 г. № 1403. Согласно этому Указу Правительство Российской Федерации 5 апреля 1993 г. передало Компании 51% голосующих акций пятнадцати компаний. В соответствии с постановлением Правительства РФ от 1 сентября 1995 г. № 861 в течение 1995 г. Группе были переданы акции ещё девяти компаний. Начиная с 1995 г. Группа осуществила программу обмена акций в целях доведения доли собственного участия в уставном капитале каждой из этих двадцати четырёх компаний до 100%. В настоящее время ПАО «Лукойл» является глобальной энергетической компанией, осуществляющей свою деятельность через дочерние предприятия в 39 странах мира на четырёх континентах. На долю ПАО «Лукойл» приходится более 2% мировой добычи нефти и около 1% доказанных запасов углеводородов, 16,4% общероссийской добычи нефти и 15,7% общероссийской переработки нефти.

ПАО «Лукойл» является одной из крупнейших нефтегазовых компаний в мире по размеру доказанных запасов углеводородов, составивших по состоянию на конец 2016 г. около 17,6 млрд барр. н. э. (нефть – около 13,5 млрд барр., газ – 23,6 трлн куб. м.). Выручка по итогам 2017 года составила 5 749 050 млн. рублей., а чистая прибыль 292 745 млн. рублей.

Деятельность компании можно разделить на четыре основных операционных сегмента:

1. Разведка и добыча – деятельность по разведке и разработке нефтегазовых месторождений, и добыче нефти и газа, которая ведётся главным образом в Российской Федерации, а также на территории Азербайджана, Казахстана, Узбекистана, на Ближнем Востоке, в Южной Америке, Северной и Западной Африке, Норвегии, Румынии.
2. Переработка, торговля и сбыт – переработка, транспортировка и реализация нефти, природного газа и продуктов их переработки.
3. Нефтехимия – деятельность по производству и реализации нефтехимической продукции.
4. Энергетика – деятельность по генерации, транспортировке и реализации, электро- и тепловой энергии, а также оказание сопутствующих услуг.

Указанные основные сегменты являются взаимозависимыми, поскольку часть выручки одного сегмента входит в состав расходов другого. В частности, предприятия сегмента переработки, торговли и сбыта закупают нефть у предприятий сегмента разведки и добычи. Поскольку определение сопоставимых рыночных цен на нефть внутри России является затруднительным, цены по данным сделкам между компаниями Группы устанавливаются с учётом рыночных факторов, главным образом цен на нефть на международных рынках, стоимости транспортировки, региональной рыночной конъюнктуры, стоимости переработки нефти и ряда других факторов.

Основная часть деятельности в секторе разведки и добычи осуществляется на территории 4 федеральных округов РФ :

• Северо-Западного

• Приволжского

• Уральского

• Южного

Западная Сибирь является основным регионом добычи нефти Компанией (48,2% от добычи нефти Группой «ЛУКОЙЛ»), а также ее основной ресурсной базой (53,7% от доказанных запасов нефти Группы «ЛУКОЙЛ»).

Компания «Лукойл» владеет нефтеперерабатывающими мощностями в 5 странах (с учетом доли в НПЗ Zeeland). Суммарная мощность нефтеперерабатывающих заводов группы «Лукойл» по состоянию на конец 2016 года составляет 77,7 млн т/год. В России Компании принадлежат четыре нефтеперерабатывающих завода и два мини-НПЗ, а также четыре газоперерабатывающих завода. Кроме того, в состав российских активов группы «Лукойл» входят 2 нефтехимических предприятия. Суммарная мощность российских нефтеперерабатывающих заводов группы «Лукойл составляет: 45,9 млн т/год. Сегодня компания «Лукойл» выпускает широкий ассортимент высококачественных нефтепродуктов, продукции газопереработки и нефтехимии и реализует свою продукцию оптом и в розницу более чем в 27 странах мира.

Обеспечение безопасных и комфортных условий труда – один из важнейших приоритетов Компании. В 2016 году были значительно снижены показатели травматизма, связанного с производством, была продолжена работа по улучшению условий труда на рабочих местах организаций Группы «ЛУКОЙЛ».

Социальная политика Группы направлена на повышение эффективности работы, полную реализацию потенциала и социальную защищенность работников, внимательное отношение к интересам и потребностям работников, и чтобы каждый был лично заинтересован в достижении Компанией наилучших результатов.

Основой Политики управления персоналом является построение системы, предполагающей создания конкретных мер:

- по мотивации каждого работника к достижению целей, обусловленных стратегией Компании;
- по определению критериев по оценке степени достижения результатов;
- по вознаграждению и поощрению сотрудников.

Главная задача Политики управления персоналом заключается в создании такой системы управления кадрами, при которой ОАО "ЛУКОЙЛ" имело бы стабильный статус "предпочтительного работодателя" на рынке труда.

Организационная структура управления ПАО «Лукойл» представлена (в приложении 1). В ПАО «Лукойл» применяется линейно-функциональная организационная структура управления.

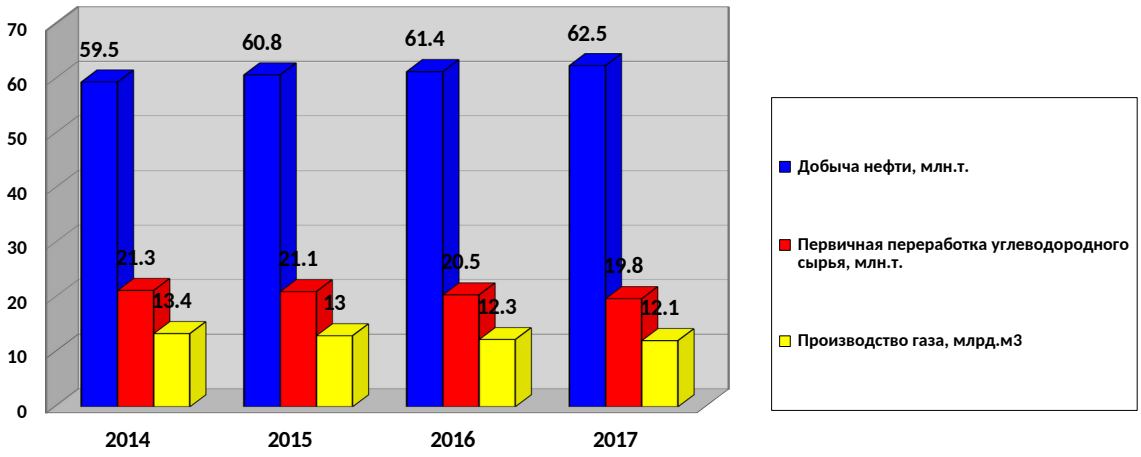

Рис.2.1. Основные показателей производственно-хозяйственной деятельности ПАО «Лукойл»

Финансовая отчетность ПАО «Лукойл» подготовлена в соответствии с Международными стандартами финансовой отчетности (далее – МСФО) и является первой отчетностью Группы, подготовленной в соответствии с МСФО. Датой перехода Группы на МСФО является 1 января 2014 г. Отчетность была подготовлена в соответствии с принципом оценки по первоначальной стоимости, за исключением отдельных активов и обязательств, отраженных по

справедливой стоимости. Консолидированная финансовая отчетность была утверждена к выпуску Президентом Компании 4 апреля 2016 г.

Таблица 2.1.

Показатели финансового состояния и результаты деятельности ПАО «Лукойл»

Консолидированный отчет о прибылях и убытках и прочем совокупном доходе (в млн. российских рублей)

	2017	**2016**
Выручка		
Выручка от реализации (включая акцизы и экспортные пошлины)	5 749 050	5 504 856
Затраты и прочие расходы		
Операционные расходы	(446 719)	(368 505)
Стоимость приобретенных нефти, газа и продуктов их переработки	(2 891 674)	(2 781 856)
Транспортные расходы	(297 977)	(215 198)
Коммерческие, общехозяйственные и административные расходы	(168 669)	(146 550)
Износ и амортизация	(350 976)	(293 052)
Налоги (кроме налога на прибыль)	(522 620)	(467 732)
Акцизы и экспортные пошлины	(575 509)	(807 401)
Затраты на геологоразведочные работы	(29 177)	(12 228)
Операционная прибыль	**465 729**	**412 334**
Финансовые доходы	17 763	10 999
Финансовые расходы	(48 224)	(29 727)
Доля в прибыли компаний, учитываемых по методу долевого участия	7 047	19 888
Прибыль по курсовым разницам	110 912	167 235
Прочие расходы	(164 123)	(95 874)
Прибыль до налога на прибыль	**389 104**	**484 855**
Текущий налог на прибыль	(100 335)	(103 303)
Отложенный налог на прибыль	3 976	12 524
Итого расход по налогу на прибыль	**(96 359)**	**(90 779)**
Чистая прибыль	**292 745**	**394 076**
Чистая (прибыль) убыток, относящиеся к неконтролирующим долям	(1 610)	1 449
Чистая прибыль, относящаяся к акционерам ПАО «Лукойл»	291 135	395 525

Прочий совокупный доход	**10 695**	**93 009**
Общий совокупный доход	**303 440**	**487 085**
Общий совокупный (доход) расход, относящийся к неконтролируемым долям	(1 609)	1 434
Общий совокупный доход, относящийся к акционерам ПАО «Лукойл»	**301 831**	**488 519**
Прибыль на одну обыкновенную акцию, относящаяся к ПАО «Лукойл» (в российских рублях):		
Базовая прибыль	408,36	554,79
Разводненная прибыль	405,15	541,90

Коммерческие, общехозяйственные и административные расходы компании увеличились в 2017 г. на 22 млн. руб. Выручка от реализации на 4,44% - 244 194 млн.руб. Чистая прибыль компании уменьшилась.

Из-за кризиса на Украине осенью 2014 года США ввели новые санкции против России, включив в санкционный список некоторые нефтегазодобывающие компании, в т.ч. и частную нефтяную компанию ПАО «Лукойл». В санкционный список Управления по контролю за иностранными активами (OFAC) попали «Газпром», «Лукойл», «Сургутнефтегаз» и «Роснефть». Санкции запрещают экспорт товаров, услуг и технологий в поддержку проектов этих компаний по добыче нефти на глубоководных участках, арктическом шельфе или в сланцевых пластах, в следствии этого ПАО «Лукойл» заморозило некоторые проекты. Компания учитывает указанные санкции в своей деятельности и на постоянной основе осуществляет их мониторинг, а также проводит анализ влияния санкций на финансовое положение и результаты хозяйственной деятельности Компании.

Основным источником денежных средств ПАО «Лукойл» являются средства, полученные от основной деятельности.

Анализ финансовых результатов деятельности ПАО «Лукойл» показал повышение значений некоторых показателей в 2017 г. Положительная динамика рентабельности продаж, активов и собственного капитала

свидетельствует о повышении эффективности продаж на собственном рынке, активов и собственного капитала. Повышение показателя рентабельности активов свидетельствует о повышении эффективности использования активов ПАО «Лукойл».

2.2 Порядок начисления основной и дополнительной заработной платы

Заработная плата в ПАО «Лукойл» состоит из фиксированной части (базовая зарплата и дополнительные выплаты) и переменной части (годовые и долгосрочные премиальные выплаты).

Следовательно, система оплаты труда персонала в ПАО «Лукойл» включает:

- основную заработную плату/постоянную часть (оклад);

- дополнительную заработную плату или премиальную часть (премии по результатам труда – как материальная часть, а также льготы, социальный пакет – как условно материальная часть вознаграждения).

Размер заработной платы каждого работника компании зависит от следующих факторов:

-относительного веса его должности, отраженного в ее принадлежности к определенному должностному разряду;

-уровня его профессиональной компетентности, отраженного в положении зарплаты данного работника внутри диапазона оплаты («вилки»), установленного для его должностного разряда;

-продемонстрированной им эффективности работы и достигнутых результатов за определенный период, отраженных в размере его премиальных выплат за этот период;

-уровней оплаты сопоставимых должностей на рынке труда, предоставляемых компаниями-конкурентами, и целевого (желательного) положения

ПАО «Лукойл» на конкурентном рынке труда для данного уровня и группы должностей.

По мере необходимости, но не реже одного раза в год, в компании ПАО «Лукойл» производится индексации минимальной месячной тарифной ставки рабочего 1 разряда и заработной платы работников ПАО «Лукойл» исходя из индекса потребительских цен и величины прожиточного минимума в соответствии с данными Федеральной службы государственной статистики.

Основные принципы оплаты труда, структура заработной платы, перечень и максимальные размеры дополнительных и премиальных выплат, система оплаты и стимулирования труда работников компании определяется в Положении об оплате труда работников ПАО «Лукойл» и Положении о премировании работников ПАО «Лукойл» за результаты финансово-хозяйственной деятельности.

Пересмотр действующих и введение новых условий оплаты и стимулирования труда, нормирования труда осуществляется работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета объединенной профсоюзной организации.

В ПАО «Лукойл», размер пособия по уходу за ребенком составляет 40 % от среднего заработка. В некоторых случаях выплата производится в фиксированной сумме.

В соответствии с законодательством, с 1 февраля 2018 года минимальный размер пособия по уходу за первым ребенком составляет 3 142 рубля 33 копейки, за вторым и последующими детьми – 6 284 рубля 65 копеек, а максимальный размер пособия по уходу – 24 536 рублей 57 копеек. Право на пособие в указанном размере имеют:

- матери, уволенные в период беременности в связи с ликвидацией организации
- матери, отцы, опекуны, обучающиеся по очной форме
- родственники, ухаживающие за ребенком в случае лишения матери и (или) отца родительских прав

(Федеральный закон от 19.05.1995 №81-ФЗ «О государственных посо-

биях гражданам, имеющим детей»)

В пределах средств, предусмотренных бюджетом Общества на оплату труда и выплаты социального характера, предоставлять работникам следующие социальные льготы:

1. В случае если доход в семье работника на одного человека не превышает 1 прожиточный минимум, установленный субъектом федерации по месту проживания работника, (если семье работника присвоен статус малоимущей), оплачивать работникам стоимость проезда в пределах территории РФ для медицинских консультаций или лечения при наличии медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания, а также расходы на дорогостоящее лечение (за исключением Добровольного Медицинского Страхования), на основании решения комиссии, созданной в филиалах и головной офисе с участием представителей профсоюзной организации, при наличии средств и по согласованию с работодателем.

2. Приобретать и выделять бесплатно детям работников Общества (работающих по основному месту работы в ПАО «Лукойл» на 01 декабря текущего года) в возрасте до 15 лет включительно (по состоянию на 01 января наступающего года) подарки к Новому году. Если в ПАО «Лукойл» работают оба родителя, подарки выделяются каждому из родителей.

3. Для проведения корпоративных культурно-массовых и спортивных мероприятий по заявкам профкома выделять или оплачивать автомобильный транспорт.

Выплачивать работникам, достигшим пенсионного возраста и увольняющимся из ПАО «Лукойл» в связи с выходом на пенсию (в том числе на льготных основаниях), единовременное пособие в зависимости от стажа работы в организациях ПАО «Лукойл» в следующих размерах:

- от 5 до 15 лет - 2 расчетных месячных заработных платы;
- свыше 15 лет - 3 расчетных месячных заработных платы.

Выплаты производятся с учетом районных коэффициентов. Размер дан-

ных выплат в отдельных случаях может быть увеличен по решению Работодателя.

Предоставлять работникам, прибывшим для работы и проживания в соответствии с заключенным с ПАО «Лукойл» трудовым договором в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местностям из других регионов РФ, следующие гарантии и компенсации:

-единовременное пособие в размере 2-х месячных тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи (супруг(а), дети в возрасте до 18 лет) в размере половины должностного оклада (половины оклада; половины месячной тарифной ставки) работника;

-оплату стоимости проезда (ж/д – купейный вагон, авиа – эконом-класс) работника и членов его семьи в пределах территории РФ по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом.

Все изменения в размерах и условиях оплаты труда, условий и показателей премирования, за исключением индексации тарифных ставок (окладов) и увеличения тарифных ставок (окладов) в сторону увеличения, производятся работодателем с обязательным извещением работников ПАО «Лукойл» не позднее, чем за 2 месяца.

Расчетным периодом по заработной плате является месяц, Работодатель выплачивает заработную плату 2 раза в месяц согласно Правилам внутреннего трудового распорядка компании ПАО «Лукойл».

Например, произведем расчет по заработной плате для работника ПАО «Лукойл»:

1. Расчет заработной платы

Работник отдела продаж компании ПАО «Лукойл» Петров отработал весь месяц (с 1 сентября 2017 г. по 30 сентября 2017 г.) полностью, его

зарплата складывается из оклада и премии. Премия в отработанном месяце отсутствует. Заработная плата за сентябрь составила = 60 000 рублей.

Дт26 – Кт70 – 60000 рублей (Начислена зарплата Петрову)

2. Учет вычетов

Петров не имеет право ни на какие вычеты в 2017 году, если бы он имел двух детей, за каждого был бы положен вычет в размере 1400 рублей, но этот вычет действует до тех пор, пока зарплата, рассчитанная с начала года нарастающим итогом, не достигнет предельной величины.

3. Удержание НДФЛ

НДФЛ определяется, как 13% от (суммы зарплаты, рассчитанной в первом пункте минус вычеты). НДФЛ = (60000 – 0) * 13% = 7800 рублей. Таким образом, на руки Петров получит (60000 – 7800) = 52200 рублей.

Дт70–Кт68.1 – 7800 рублей (Удержан НДФЛ)

Дт70–Кт51 – 52200 рублей (Начислена зарплата сотруднику на р/с)

1. Расчеты по социальному страхованию

ПАО «Лукойл» в 2018 году обязан платить взносы на пенсионное, социальное и медицинское страхование с выплат сотрудникам. С учетом начисленной заработной платы Петрова будут уплачены взносы:

Страховой взнос в ФСС = 60 000 * 2,9% = 1 740 руб.

Дт91–Кт69.1 – 13200 рублей (Начислены взносы в ФСС)

Страховой взнос в ПФР = 60 000 * 22% = 13 200 руб.

Дт91–Кт69.2 – 1740 рублей (Начислены взносы в ПФР)

Страховой взнос в ФОМС = 60 000 * 5,1% = 3 060 руб.

Дт91–Кт69.3 – 3060 рублей (Начислены взносы в ФОМС)

Данные ставки действуют только в приделах базы, при ее превышении ставки снижаются:

Вид взносов	База в 2018 году	Ставка в пределах базы	Ставка сверх базы
Пенсионные	1 021 000 руб.	22%	10%
На социальное страхование	815 000 руб.	2,9%	1,8%
Медицинские	Не устанавливается	5,1%	

Работники компании ПАО «Лукойл» имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Для выплаты отпускных, организацией создается резерв на выплату отпускных, и бухгалтер подготавливает специальную бухгалтерскую справку, так же бухгалтер выполняет следующую проводку:

Дт20–Кт96 3 000 000 рублей (Создан резерв на оплату отпускных из Чистой прибыли организации)

В Июле 2017 года работник ПАО «Лукойл» Иванов уходил в отпуск на 14 дней, заработная плата за 12 месяцев до отпуска составила 626 400 руб.

Расчет отпускных:

1. Необходимо определить общее количество дней: 29,3 * 12 = 351,6
2. Необходимо определить среднедневной заработок: 626 400/351,6 = 1781,57 руб.
3. Тогда отпускные составят: 1781,57 * 14 = 24 941,98 руб.

Бухгалтеру необходимо выполнить следующие проводки:

Сч Дт	Сч Кт	Наименование операции	Сумма, руб.

96	70	Начислены отпускные	24 941,98
70	68	Удержан НДФЛ с суммы отпускных	4 988,40
70	51	Выплачены отпускные	19 953,60
91	69.1	Страховой взнос в ФСС	723,32
91	69.2	Страховой взнос в ПФР	5 487,24
91	69.3	Страховой взнос в ФОМС	1 272,04

Генеральному директору ПАО «Лукойл» и его первым заместителям выплаты производятся в размерах, установленными трудовыми договорами.

Осуществлять единовременные премиальные и иные выплаты работникам, в том числе за особые достижения в выполнении основных технико-экономических показателей, за добросовестное выполнение трудовых и производственных обязанностей, в связи с присвоением почетных званий, вручением почетных наград.

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест устанавливается доплата за время фактической занятости во вредных условиях труда.

При начислении компенсации бухгалтер сделает следующие проводки:

1) работнику начислена компенсация:

Дебет 20 – Кредит 73

2) выплачена компенсация:

Дебет 73 – Кредит 50 (51)

Все виды компенсационных выплат, установленные законодательством Российской Федерации, законодательными актами субъектов Российской Федерации, решениями представительных органов местного самоуправления, не облагаются НДФЛ.

Размер переменной части заработной платы зависит от достижения компанией в целом, ее отдельными подразделениями, организациями, группами и коллективами работников, отдельными работниками ПАО «Лукойл» согласованных целей и задач, отраженных в сбалансированном наборе показателей результативности.

Соотношение фиксированного и переменной части заработной платы, баланс индивидуального, коллективного и общекорпоративного элементов в премиальных выплатах работников различается в зависимости от:

- должностного уровня работника;

-специфики деятельности работника и/или его подразделения;

-рыночной практики для сопоставимых должностей;

-иных факторов, например, принадлежности работника к категории «мобильного персонала».

Размер надбавки составляет от 10 до 50% от заработной платы в зависимости от объема и сложности выполняемой работы. Устанавливается размер выплаты решением непосредственного руководителя Главного Управления и главным бухгалтером, утверждается приказом по компании.

Выслуга за стаж в ПАО «Лукойл» установлена Положением о выплате денежных средств работникам за фактически отработанное время в организации, и она составляет: от 1 до 5 лет – 10 %; от 5 до 8 лет – 15%; от 8 до 10 лет – 20%; свыше 10 лет – 25%.

Управленческим работникам ежемесячная премия начисляется в размере 30%, квартальная 50% от должностного оклада за фактически отработанное время. Премия выплачивается за качественно выполненную работу, за высокие результаты, за трудовую интенсивность и за продуктивную работу.

При этом составляются бухгалтерские проводки:

Сч Дт	Сч Кт	Наименование операции	Сумма, руб.
26	70	Начислена премия	30 000
70	68	Удержан НДФЛ	3 900
70	51	Выплачена премия	26 100
91	69	Начислены страховые взносы на премию	9 000

Также действует тарифная система оплаты труда с выплатой премиальных в размере 40% в месяц (Таблица 2.2).

Таблица 2.2.

Расчет ежемесячной оплаты труда рабочих по тарифной сетке с учетом ежемесячной премии

	1 разряд	2 разряд	3 разряд	4 разряд	5 разряд
Тарифная часовая ставка 1 рабочего	200	310	320	330	340
Оплата по тарифной ставке за полный месяц работы	35 200	54 560	56320	58 080	59 840
Премия 40%	14 080	21 824	22 528	23 232	23 936
Итого заработная плата в месяц	49 280	76 384	78 848	81 312	83 776

На втором этапе исследования был проведен анализ переменной части оплаты труда. Помимо ежемесячных премий, выплачивают бонусы по итогам работы за год. Отрицательным моментом при начислении премии является единый размер премии 40% для всех работников (если нет нарушений). При этом снижение премии за любое нарушение определяется непосредственным руководителем без определенных критериев. Так как никакого регламентирующего документа по начислению премии и её лишении не разработано.

Непосредственный руководитель рабочего может обратиться к руководителю Главного Управления или Департамента с запиской, в которой указать причины увеличения или снижения премиальных выплат. Увеличение премиальных выплат может быть разрешено за замещение в случае отсутствия работника по причине болезни, за сверхурочную работу. Снижение премии возможно в случае ухода с рабочего места, не выход на работу без уважительной причины, систематическое опоздание и по другим причинам. Какой - либо документ, регулирующий снижение или увеличение премии в разных ситуациях не разработан.

На третьем этапе исследования был проведен анализ изменения в среднем размере оплаты труда работников в динамике лет.

Динамика роста средней заработной платы по категориям работников представлена в таблице 2.3 и на рис. 2.3.

Таблица 2.3.

Изменения в среднем размере оплаты труда работников

	Высшее руководство		Производственный персонал		Специалисты и менеджеры	
	Руб.	Рост в % к пред. году	Руб.	Рост в % к пред. году	Руб.	Рост в % к пред. году
2015	128673		46346		48650	
2016	134870	+4,81%	51260	+10,60%	57346	+ 17,87%
2017	142378	+5,56%	56574	+10,36%	61995	+8,10%

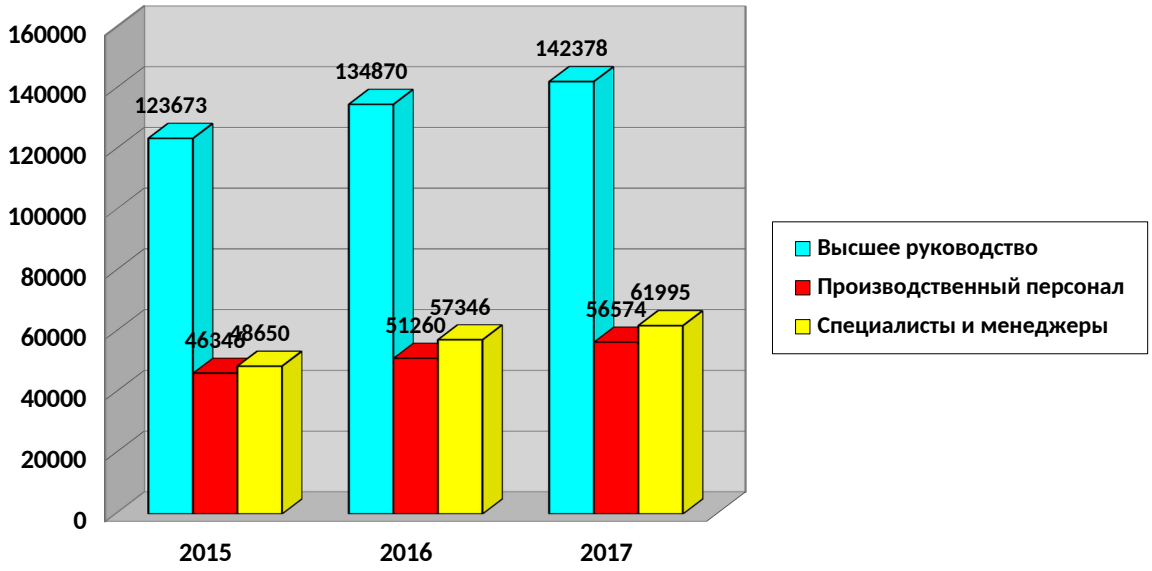

Рис.2.3 Динамика роста средней заработной платы по категориям работников, руб.

Как видно из данных таблицы 2.3 темп роста заработной платы одинаков для всех должностей, кроме высшего руководства ПАО «Лукойл», у которого прирост ежегодно составляет 5,56%, тогда как у других категорий рост заработной платы у производственного персонала и специалистов/менеджеров составляет 10,60% и 17,87% в 2016 г. соответственно, а в 2017 г. 10, 36% и 8,10%.

2.3 Порядок удержаний из заработной платы

Удержания из заработной платы в ПАО «Лукойл» делятся на группы:

1. обязательные - производимые в соответствии с действующим законодательством;

2. производимые по инициативе работодателя в случаях, установленных законодательством о труде;

3. производимые по заявлению работника.

К числу обязательных удержаний из заработной платы в ПАО «Лукойл» относятся:

- налог на доходы физических лиц (НДФЛ);

- удержания по исполнительным документам.

Удержания из заработной платы работника могут производиться в целях погашения задолженности работодателю только в случаях, установленных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Сложившаяся практика в компании ПАО «Лукойл» свидетельствует о том, что многие работодатели выплачивают заработную плату за первую половину месяца (с 1 по 15 число) в фиксированной сумме, называя ее «авансом». Размер аванса в ПАО «Лукойл» определяется трудовым договором. При определении размера аванса в ПАО «Лукойл» учитывается фактически отработанное работником время (фактически выполненную работу).

И так, принимая во внимание то, что при выплате заработной платы за первую половину месяца (аванса) работодатель не производит исчисление и удержание НДФЛ, во избежание возникновения задолженностей по налогу в случае, если месяц будет отработан не полностью, правилами внутреннего трудового распорядка организации размер аванса установлен в размере 40 процентов оклада (тарифной ставки) работника.

В соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации заработная плата за первую половину месяца выплачивается в фиксированном размере - 40 % оклада, независимо от фактически отработанного времени.

Дебет	**Кредит**	**Описание**
70	51, 50	Выплачен аванс работнику
20 (23, 25,…)	70	Начислена заработная плата
70	68	Начислен НДФЛ
20 (23, 25,…)	69	Начислены страховые взносы
70	51, 50	Перечислена заработная плата

Удержания для возмещения ущерба, причиненного работником работо-

дателю.

Материальная ответственность наступает, если одновременно выполняются условия:

1. ущерб причинен вследствие противоправного поведения (действий или бездействия) работника;

2. существует непосредственная причинная связь между противоправным действием и материальным ущербом;

3. вина работника в совершении противоправного действия (бездействия) доказана (не оспаривается работником).

Работник ПАО «Лукойл» в результате небрежного отношения (данный факт подтверждается результатами служебного расследования) сломал прибор стоимостью 15 000 руб. Прибор ремонту не подлежит.

Если средняя заработная плата работника составляет сумму менее 15 000 руб., то решение о взыскании с работника стоимости испорченного прибора может быть принято только судом.

Если средняя заработная плата работника составляет сумму более 15 000 руб., то решение о взыскании с работника суммы ущерба может быть принято работодателем.

За полный месяц работнику начислена заработная плата 54 560 руб. НДФЛ удерживается в сумме 7 092,8 руб. (54 560 руб. х 13%).

Из заработной платы, начисленной за месяц, может быть удержано не более 20% суммы выплаты: (54 560 руб. – 7092 руб.) х 20% = 9 493,6 руб.

На следующий месяц переходит сумма долга - 5 506,4руб. (15 000 руб. 9 493,6руб.).

Бухгалтерские проводки:

Сч Дт	Сч Кт	Наименование операции	Сумма, руб.
20	70	Начислена заработная плата	54 560
70	68	Удержан НДФЛ	7 092,80
70	73.2	Произведено удержание за материальный ущерб(20%)	9 493,60
70	51	Выплачена заработная плата	37 973,60

Удержания 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 в компании ПАО «Лукойл» по заявлению работника удерживаются:

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

Бухгалтерские проводки:

Сч Дт	Сч Кт	Наименование операции	Сумма, руб.
26	70	Начислена зарплата сотруднику	54 560
70	68	Удержан НДФЛ	7 092,8
70	76	Удержана сумма на перечисление взноса на доб-	950

		ровольное медицинское страхование	

Глава III. Сущность и значение контроля за расчетами по оплате труда

3.1 Сущность контроля и его виды

В условиях рынка предприятия, кредитные учреждения, другие хозяйствующие объекты вступают в договорные отношения по использованию имущества, денежных средств, проведению коммерческих операций и инвестиций. Доверительность этих отношений должна подкрепляться возможностью для всех участников сделок получать и использовать финансовую информацию. Достоверность информации подтверждается независимым аудитором.

Собственники, прежде всего коллективные собственники-акционеры, пайщики, а также кредиторы лишены возможности самостоятельно убедиться в том, что все многочисленные операции предприятия, зачастую очень сложные, законны и правильно отражены в отчетности, так как обычно не имеют доступа к учетным записям, ни соответствующего опыта и поэтому нуждаются в услугах аудиторов.

Независимое подтверждение информации о результатах деятельности предприятий и соблюдения ими законодательства необходимо государству для принятий решений в области экономики и налогообложения.

Аудиторские проверки необходимы государственным органам, судам, прокурорам и следователям для подтверждения достоверности интересующей их финансовой отчетности.

Потребность в услугах аудитора возникла в связи со следующими обстоятельствами:

1)Возможность необъективной информации со стороны администрации в случаях конфликта между ею и пользователями этой информации(собственниками, инвесторами , кредиторами);

2)Зависимость последствий принятых решений (а они могут быть весьма значительными) от качества информации;

3)Необходимость специальных знаний для проверки информации;

4)Частое отсутствие у пользователей информации доступа для оценки ее качества.

Все эти предпосылки привели к возникновению общественной потребности в услугах независимых экспертов, имеющих соответствующие подготовку, квалификацию, опыт и разрешение на право оказания такого рода услуг. Аудиторские услуги-это услуги посредников, устанавливающих достоверность финансовой информации.

Наличие достоверной информации позволяет повысить эффективность функционирования рынка капитала и дает возможность оценивать и прогнозировать последствия различных экономических решений.

Под внутренним контролем подразумевается комплекс организационной структуры, методов и процедур, которые приняты управлением организации в качестве средств упорядоченного и рационального ведения хозяйственной деятельности, включающая в том числе образованные внутри этой организации собственными силами проверку и надзор за:

- соблюдением в организации федеральных законов, постановлений и распоряжений Правительства России;
- исполнением приказов и распоряжений руководителя организации;
- организацией учета и обеспечением сохранности имущества в организации;

- установлением соответствия выполняемых операций регламентам, полномочиям работников;
- установлением соответствия проводимых финансовых операций;
- точностью и полнотой документации бухгалтерского учета;
- предотвращением ошибок и искажений в учете;
- изучением причин недостатков и нарушений в финансово-хозяйственной деятельности, принятием действенных мер по их устранению;
- изучением опыта практического применения в организации действующих распоряжений.

3.2 Организация внутреннего контроля за расчетами по оплате труда

Контроль расчетов по оплате труда играет важную роль в системе как внутреннего, так и внешнего контроля. Это связано с тем, что учет труда и заработной платы является трудоемким, поскольку связан с обработкой большого количества первичной информации, имеет многие однотипные операции.

Объектами проверки расчетов по оплате труда в ПАО «Лукойл» являются:

- использование трудовых ресурсов;

-соблюдение правил внутреннего распорядка и трудовой дисциплины;

- соблюдение трудового договора, а также положения об оплате труда в ПАО «Лукойл»;

- использование рабочего времени;

- состояние нормирования труда;

- правильность использования норм выработки и минимальных доходов;

- показатели производительности труда;

- обоснованность плана выполнения работ;

-учет отработанного времени и начисленной оплаты труда;

- состояние расчетов с депонентами;

- правильность включения выплат в фонд основной заработной платы и поощрения;

- планирование и использование фонда оплаты труда;

- операции по начислению заработной платы;

- законность и правильность установления окладов, надбавок и других выплат;

- правильность применения норм выработки и расценок;

- правильность и полнота расчетов по отчислениям в Пенсионный фонд и др.

Внутреннему проверяющему для получения достоверной информации целесообразнее осуществлять процедуру проверки оплаты труда каждой из этих категорий отдельно. В то же время анализ результатов внутренней проверки компании ПАО «Лукойл» показал, что наибольшим искажениям подвергается все же расчет оплаты труда персонала, осуществляющего инженерно-технологические и разведывательные работы. При проверке порядка соблюдения трудового законодательства у данной же категории работников чаще всего выявляются нарушения режима работы и отдыха, трудового распорядка, порядка документального оформления трудовых отношений (наиболее часто для временно принятых сотрудников).

В процессе исследования были проанализированы причины возникновения ошибок, выявлены факты, оказывающие влияние на наличие искажений при расчете учета и отражении в отчетности оплаты труда. Каждый фактор свидетельствует о наличии условий для появления определенных нарушений. Наиболее значительными факторами, являются следующие:

- высокий процент отчислений и налогов ведет, как следствие, к возникновению всевозможных умышленных и неумышленных ошибок по

занижению суммы оплаты труда (неверный расчет сверхурочных часов, за работу в выходные дни, невыплата надбавок и доплат);

-изменение законодательства могут привести к появлению краткосрочных нарушений (искажений) из-за неумышленного несоблюдения новых требований;

- жесткие сроки выполнения работ либо наличие премиальных сумм за досрочное их выполнение могут сопровождаться существенными нарушениями трудового законодательства;

- большое количество объектов, из-за чего могут возникать ошибки при отнесении начисленных сумм оплаты труда на конкретный объект;

- отсутствие организованного надлежащим образом документооборота и периодических встречных взаимопроверок между разными участниками в бухгалтерии приводит к значительным ошибкам и искажениям оформления документов.

При проведении проверки оплаты труда компании ПАО «Лукойл» целесообразно использовать классический порядок проверки в три этапа: подготовительный, основной и заключительный. Дополнительно в данном этапе при изучении особенностей деятельности организации следует обратить внимание на наличие и характер влияния факторов, проверить наличие признаков нарушений и искажений при организации трудовой деятельности, наличие и выплате оплаты труда, страховых взносов во внебюджетные фонды и усилить проверку на данных направлениях при планировании контроля.

Непосредственную проверку рекомендуется проводить по пяти основным направлениям:

- проверка соблюдения трудового законодательства;

-проверка документального оформления трудовых отношений;

- арифметическая проверка расчета оплаты труда за отработанное и неотработанное время;

-проверка удержаний и отчислений из заработной платы;

-проверка отражения данных в бухгалтерском учете.

Проверка на каждом направлении в свою очередь следует проводить по выявленным на предварительном этапе категориям работникам. Для сокращений времени на проведение проверки эти процедуры могут осуществляться параллельно разными проверяющими, но при полном взаимодействии между ними.

При проверке соблюдения трудового законодательства следует обратить внимание на условия работы сотрудников. Следует отдельно проверять работников, устроенных на постоянной основе, по срочным трудовым договорам, работников, которые обязаны иметь определенные разрешающие документы для работы, которые работают на льготной основе, а также иностранных граждан, работающих по вахтовому методу.

При отсутствии перечисленных факторов документация по оформлению трудовых отношений работников проверяется выборочно, однако, в присутствии, например, иностранных граждан в штате компании, их документы проверяются сплошным образом, даже если их количество существенно. Особое внимание следует уделить проверке миграционных документов, регистрации и разрешения на работу.

Арифметическая проверка расчета оплаты труда за отработанное и неотработанное время работников производится выборочно, по каждой категории работников отдельно. Каждую категорию работников, в свою очередь, можно разделить на подгруппы в зависимости от способа расчета заработной платы работника, например, на сдельщиков, повременщиков, совместителей, работающих по договорам подряда и т.д. При этом целесообразно заранее проанализировать динамику начисления оплаты труда за предыдущие аналогичные отчетные периоды, выплачиваемых премий и компенсаций. Для проведения данного контроля следует предварительно (на подготовительном этапе) изучить общие документы (штатное расписание, коллективный договор, положение об оплате труда, о премировании и т.д.).

При наличии перечисленных факторов следует предварительно сопоставить объем выполненных на объекте работ, производительность труда и

количество работников по документам. Выявленное несоответствие является верным признаком наличия нарушений при начислении оплаты труда или соблюдения трудового законодательства.

Проверка удержаний и отчислений из заработной платы. При проведении данной проверки следует обратить внимание на документальное оформление права на предоставленный вычет при расчете НДФЛ, на временных работников, совместителей (есть вероятность неточного расчета НДФЛ, пособий по временной нетрудоспособности), наличие исполнительных листов, заявлений граждан и т.п.

Проверка отражения данных в бухгалтерском учете. При проверке целесообразно сопоставить даты проведения операций и даты, отраженные в программе (в бухгалтерских документах), оценить полноту отражений совершенных операций.

Проверка общего фонда оплаты труда. Здесь важны четыре направления проверки:

- проверка тождественности общей суммы начислений аналогичным начислениям по всем имеющимся объектам и подразделениям, при этом желательно проконтролировать суммы по штатным и внештатным сотрудникам организации в сравнении с данными кадрового учета с целью выявления начислений несуществующим работникам, либо нарушений трудового распорядка (работа в нескольких подразделениях с общим количеством часов не должна превышать установленной нормы);

- проверка общей суммы начислений страховых взносов и НДФЛ;

-проверка выплаты зарплаты и перечисления страховых взносов и НДФЛ, при этом особое внимание следует обратить на порядок выплат депонированной заработной платы, сроки перечисления страховых взносов и НДФЛ (целесообразно сопоставить даты выплаты заработной платы, платежных поручений и выписок с банковских счетов).

В случае принятия решения об осуществлении выборочной проверки, рекомендуется взвешенно подойти к определению объема и периода

отобранных документов или операций. При проверке всей совокупности информации о выплатах работникам компании ПАО «Лукойл» целесообразно осуществить ее стратификацию, направленную на уменьшение объема выборки и риска выборочного исследования, по периоду проверки (месяц, квартал, год) и такими направлениями: выплаты работникам-сдельщикам; выплаты работникам-почасовикам; выплаты по контрактам работающим, оплачиваемым по должностным окладам; выплаты по гражданско-правовым договорам внешним совместителям.

Отобрав элементы для проведения выборочного исследования, выполняют необходимые процедуры для получения доказательств в объеме, необходимом для формирования мнения о достаточности и эффективности средств контроля и о достоверности учетных и отчетных данных. При установлении отклонений рекомендуется определить их существенность, причины возникновения и принять решение относительно дальнейших действий проверяющего.

При проверке пользоваться требованиями соответствующего действующего законодательства РФ и проверить правильность и законность проведенных начислений и содержаний. По результатам выборочной проверки расчетов по оплате труда проверяющий составляет рабочие документы, в которых отображает процедуру проведения контроля и установленные нарушения. Проверяющему необходимо знать самые распространенные ошибки и нарушения, которые встречаются при внутреннем контроле расчетов по оплате труда. Рядом с проверкой аналитических и синтетических данных расчетов по оплате труда важна работа по улучшению организации этого участка учета. Для этой цели можно порекомендовать уточнить правильность выполнения расчетов, применять наиболее рациональные системы ведения аналитического учета по работающим.

Исходя из того, что ошибка в начислении заработной платы автоматически приводит к целой серии ошибок и нарушений, которые являются самыми тяжелыми по своим последствиям, есть только один способ избежать таких

ошибок – абсолютно точно знать, как проводить любые расчеты, связанные с заработной платой.

На заключительном этапе внутренней проверки оплаты труда рекомендуется действовать классическим способом: составить реестр выявленных ошибок и нарушений, провести их анализ, оценить существенность выявленных ошибок и нарушений, провести их анализ, оценить существенность выявленных искажений и их влияние на достоверность отчетности или вероятность наложения штрафных санкций, сформировать мнение проверяющего о достоверности отчетности, подготовить отчетные документы.

3.3 Рекомендации по совершенствованию расчетов по оплате труда в ПАО «Лукойл»

В ходе проведенного исследования было установлено, что порядок расчета и учета оплаты труда персонала компании ПАО «Лукойл» во многом зависят от характера и условий работы данной компании, принципа финансирования конечного результата ее деятельности. При этом можно выделить четыре категории работников, расчеты оплаты труда, которые отличается друг от друга: административно-управленческий персонал, персонал, осуществляющие инженерно-технологические и разведывательные работы, персонал, занятый во вспомогательном производстве, обслуживающий персонал. Причем у данных категорий различается, и процедура документального оформления трудовых отношений.

При разработке рекомендаций по совершенствованию бухгалтерского учета оплаты труда в компании ПАО «Лукойл», были поставлены следующие задачи:

- Подготовить и предложить систему оплаты, поощряющую высокую производительность, соблюдение сроков и качества выполнения работ.

- Обеспечить прозрачность как для сотрудников, так и для руководства компании системы оплаты труда сотрудников.

Улучшение организации оплаты труда в компании ПАО «Лукойл» должно строиться на оптимизации тарифной регулировки заработной платы, к коей относятся:

1. Улучшение тарифной системы методом установления пропорций тарифных ставок исходя из уровня квалификации трудящихся;
2. Введение гибких форм и систем оплаты труда;
3. Исследование внутрипроизводственных тарифных критериев оплаты труда как причины увеличения, мотивирующего и стимулирующего факторов тарифных систем;
4. Улучшение мотивационного приспособления регулировки междолжностных окладов и квалификационных уровней оплаты труда;
5. Улучшение нормирования как способа регулировки меры труда и его оплаты;
6. Объяснение выбора более действенных форм и систем заработной платы;
7. Коллективная регулировка заработной платы.

Созданные в организации положения об оплате труда и премировании помогут расширить практику персонификации ставок и окладов самым квалифицированным сотрудникам, нацеленным на увеличение производительности труда. В список факторов и критериев оценки условий премирования надлежит включать уровень квалификации, степень ответственности за проделанную работу, инициативности, стаж работы и результаты квалификационной аттестации сотрудников.

Таким образом, совершенствование расчетов по труду в ПАО «Лукойл» моно направить в следующем направлении: полностью механизировать табельный учет рабочего времени при помощи компьютерных систем с выходом данной информации на отчетность по труду, упростить систему тарифной оплаты; расширить систему премирования и доплат за качество работы, повышение квалификации, дисциплины и добросовестности; систему поощрения разработать по принципу трудового вклада каждого члена коллектива.

Целесообразным является использование современных форм регулирования и совершенствования окладов сотрудников, а именно:

1. Оклад каждого сотрудника устанавливать персонально;
2. Ежегодно увеличивать оклады сотрудников;
3. Оклад должен объективно отражать заслуги и наработки сотрудника;

Оплата труда новых сотрудников должна быть немного меньше, так как в независимости от квалификации незнание обстановки уменьшает отдачу.

Этапы внедрения Проекта жестко не привязаны к этапам коммерческой деятельности ПАО «Лукойл». Это означает, что внедрение Проекта можно начать в любой момент.

Для совершенствования учета оплаты труда в компании ПАО «Лукойл», мной были разработаны Положения об организации оплаты труда и условиях применения дополнительных выплат работникам компании. Данное положение было разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами, регулирующими трудовые правоотношения в Российской Федерации, коллективным договором между работодателем ПАО «Лукойл» и объединенной профсоюзной организацией. Основные положения, которого следующие:

1.При организации оплаты труда работников ПАО «Лукойл» и определении тарифных ставок (окладов) применяются и выполняются нормы по оплате труда:

- минимальный размер оплаты труда (минимальная заработная плата);
- тарификация работ и присвоение тарифных и квалификационных разрядов работникам с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС);
- типовые нормы труда (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда),

- условия и минимальные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- минимальные размеры выплат при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- порядок аттестации работников.

2. Порядок определения тарифных ставок (окладов):

-Тарифные ставки (оклады) работникам предприятия устанавливаются по категориям оплаты труда с учетом квалификационных требований. Категории оплаты труда работников ПАО «Лукойл» определяются по результатам аттестации (тарификации) работников. Тарификация работ и присвоение тарифных и квалификационных разрядов производится на основе ЕТКС и ЕКС.

Изменение размеров тарифных ставок (окладов) производится приказом генерального директора ПАО «Лукойл»:

- при изменении условий работы,

- при переводе работника на другую работу,

- при увеличении стажа работы,

- по результатам аттестации.

Тарифные ставки (оклады) выплачиваются работникам ПАО «Лукойл» в сроки, установленные трудовыми договорами и коллективным договором.

Тарифная ставка (оклад) является полной компенсацией за выполнение работниками ПАО «Лукойл» своих должностных обязанностей, включает в себя обязательные компенсационные выплаты, предусмотренные ТК РФ (в том числе для рабочих, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; минимальные размеры выплат при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных).

3. Дополнительные выплаты компенсационного и стимулирующего характера:

- выполнение не менее, чем на 100% производственных планов компании;

- отсутствие коллективных, грубых нарушений трудовой дисциплины, требований по охране труда и технике безопасности;

- сохранность и поддержание в исправном состоянии техники, инструментов и оборудования, предоставленных для выполнения должностных обязанностей.

Дополнительные выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются премиальными выплатами, начисляются и выплачиваются в процентном отношении к тарифной ставке (окладу).

Для совершенствования системы материального стимулирования предлагается сделать прозрачной систему начисления премиальных выплат, для чего изменить принцип разделения премиального фонда, внедрив распределение премии через коэффициент трудового участия.

Положение распространяется на всех работников, работающих в ПАО «Лукойл» на основании трудовых договоров, заключенных на неопределенный срок по основному месту работы, и определяет порядок, размер, сроки и условия выплаты всех видов премий, надбавок и бонусов работникам.

Ответственность за своевременность и правильность начисления и выплаты премии, бонусов, а также выплат стимулирующего характера возлагается на главного бухгалтера Общества. Начисление и выплата премий, материального стимулирования и бонусного вознаграждения будет производиться на основании приказов генерального директора ПАО «Лукойл».

Генеральный директор ПАО «Лукойл» имеет право увеличивать работникам размер начисленной премии за производственные результаты, в пределах исполнения плана деятельности. Увеличение размера премии оформляется соответствующим приказом по предприятию. Источником всех этих вознаграждений является чистая прибыль организации.

Недостаток большинства систем премирования в том, что они поощряют лишь эффективное исполнение стандартизованных функций, а инициативные предложения сотрудников по сокращению затрат, оптимизации бизнес-процессов затрагивают в меньшей степени или не затрагивают вовсе.

Улучшить ситуацию можно с помощью раздела «Специальные премии» в системе премирования, где описать алгоритм поощрения за внедрение рационализаторских предложений. Последовательность внедрения выглядит следующим образом:

-Сначала менеджмент компании готовит положения о проведении конкурса рацпредложений и о проектной работе (о группе, которая займется воплощением идей работников),

-определяет ответственное лицо (координатора) и членов экспертного совета, которые будут оценивать поступившие от сотрудников заявки,

-затем разрабатывается стандартизованная рабочая документация (бланки заявок, протоколы рабочих групп, отчетность и прочее), а также система премирования, учитывающая вклад каждого члена группы на каждом этапе проекта – от предложения идеи до реализации.

В настоящее время в РФ находит практическое применение большое количество разнообразных систем оплаты труда, свойственные различным категориям работников или различным видам выполняемых работ, что приводит к разнообразию форм документов и различных расчётов. Данное обстоятельство вызывает определённые осложнения в выборе форм расчёта заработной платы и её учёта.

Одним из направлений развития систем и форм оплаты труда, а также их учёта можно назвать стандартизацию и унификацию документов по оплате труда. Данное направление может существенно упростить процесс начисления заработной платы, её уплаты и т.д.

Так же, перспективным направлением является усиление контроля за правильным использованием средств фонда оплаты труда, повышение квалификации бухгалтеров, совершенствованию их профессионализма.

Заключение

В ходе дипломного исследования были изучены теоретические основы организации системы оплаты труда и проведен анализ существующих подходов к регулированию системы оплаты труда и раскрыто содержание системы оплаты труда работников предприятия.

В результате исследования сущности оплаты труда, можно прийти к выводу, что на предприятии она имеет большое социально-экономическое значение, поскольку от нее зависят не только результаты труда, но и благосостояние и социальный статус работников, моральный климат в коллективе.

Применения неэффективной или несправедливой системы оплаты приводит к снижению производительного труда, качества продукции, нарушений трудовой дисциплины, возникновения социально-трудовых конфликтов между работниками и работодателем, негативно отражается на конечных результатах деятельности предприятия. Следовательно, целесообразно формирование такой системы оплаты труда, которая учла бы особенности деятельности конкретного предприятия.

В процессе выполнения исследования обоснована актуальность процессов формирования и внедрения эффективной системы оплаты труда персонала современной организации. Были рассмотрены виды, формы и системы оплаты труда, обоснована экономическая сущность оплаты труда. Исследована современная экономическая теория, определяющая заработную плату как цену труда. Была представлена классификация, позволяющая сравнить теоретические разработки российских и зарубежных ученых в развитии теории заработной платы и отражения ее сущности в международных и отечественных трудовых нормах.

Определяющим фактором соотношение заработной платы высокого и самого низкого окладов на предприятии есть специфика конкретного предприятия и организации, количественный и качественный состав работников, который относится к соответствующих квалификационных групп и другие

качественные характеристики работников, но не финансовое состояние предприятия, в зависимости от которого лишь корректируется установленная дифференциация заработной платы.

Учет труда и заработной платы должен быть организован так, чтобы обеспечить повышение производительности труда, полно использовать рабочее время, а также правильно вычислить численность работников для учета заработной платы в целях налогообложения. Ведь именно от правильно скоординированной организации учета оплаты труда зависит качество, достоверность, полнота и своевременность расчетов с персоналом.

С развитием общества возникает необходимость вести учет расчетов по выплатам работникам. Данный процесс является очень трудоемким и требует точности и сосредоточенности в работе. Бухгалтерский учет расчетов по выплатам работникам находится все время в процессе развития, так как он непосредственно связан с социальной и экономической жизнью государства, которое находится всегда в динамике.

Таким образом, учет труда и его оплаты - один из наиболее сложных участков работы, который отражает разносторонние интересы сторон общественно-трудовых отношений - работников, работодателей и государства и требует точных и оперативных данных и осуществления контроля за использованием трудовых ресурсов.

Особенность оплаты труда как экономической категории состоит в решении не менее двух жизненно важных проблем: во-первых, воспроизводства рабочей силы, во-вторых, мотивации к труду, а значит, заинтересованности работников в результативности деятельности своих организаций, а значит, развития экономики регионов, страны и общества в целом.

Следует отметить, что от организации учета оплаты труда зависит качество, правдивость, справедливость, полнота и своевременность расчетов с персоналом по оплате труда.

Объектом данного исследования выступила компания ПАО «Лукойл».

Цель работы заключалась в исследовании особенностей ведения бухгалтерского учета расчетов с работниками по оплате труда и разработке мероприятий по совершенствованию бухгалтерского учета оплаты труда на примере компании ПАО «Лукойл».

Исследование показало, что доход персонала ПАО «Лукойл» формируется из следующих составляющих: заработная плата; социальный пакет.

Заработная плата каждого отдельного работника организации аккумулируется в фонде заработной платы (ФЗП), в состав которой включаются начисленные суммы оплаты труда в денежной форме, компенсационные выплаты, стимулирующие доплаты и надбавки, премии и т.п.

Заработная плата в ПАО «Лукойл» состоит из постоянной и переменной частей:

- постоянная (тарифная) часть заработной платы состоит из оплаты по тарифным ставкам (окладам) с доплатами, надбавками, выплатами и компенсациями;

- переменная (премиальная) часть состоит из текущей, квартальной и др. премий.

Разные условия, интенсивность труда, требования к квалификации работника определяют необходимость дифференциации условий оплаты труда, что находит свое отражение в тарифной сетке. В ПАО «Лукойл» действует Единая тарифная сетка. Для руководителей, специалистов и служащих – должностные оклады. Для рабочих – часовые тарифные ставки.

Для того чтобы улучшить в компании ПАО «Лукойл» учет оплаты труда, руководству следует лучше организовывать контроль над качеством и количеством труда, использованием фонда заработной платы и другими

денежными средствами, которые выделяются для оплаты труда работников данной компании.

Для совершенствования учета оплаты труда в компании ПАО «Лукойл», были разработаны Положения об организации оплаты труда и условиях применения дополнительных выплат работникам компании. Данное положение было разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами, регулирующими трудовые правоотношения в Российской Федерации, коллективным договором между работодателем ПАО «Лукойл» и объединенной профсоюзной организацией.

Этапы внедрения Проекта жестко не привязаны к этапам коммерческой деятельности ПАО «Лукойл». Это означает, что внедрение Проекта можно начать в любой момент.

Этапы реализации Проекта:

1. Проведение мероприятий по нормированию труда работников ПАО «Лукойл»:

2. Разделение работ по уровням сложности.

3. Разработка и внедрение положения о системе мотивации сотрудников ПАО «Лукойл», включающее в себя:

- Порядок формирования заработной платы сотрудников, основанный на формировании фонда оплаты труда бригады по сдельным расценкам и дальнейшем распределении фонда оплаты труда между членами бригады по коэффициентам трудового участия.

- Порядок оплаты и учета простоев.

- Порядок расчета премий бригадам за увеличение выработки на одного сотрудника и досрочную сдачу объекта при соблюдении требований к качеству работ, за рационализаторские предложения.

- Порядок оплаты гарантийных работ.

- Порядок удержаний из заработной платы сотрудников.

- Порядок расчета нормы времени на выполнение работ на объекте.

- Порядок выплаты надбавок за совместительство и за наставничество.

- Порядок установления льгот и компенсационных выплат (частичная компенсация питания, проезда, компенсация отдыха для сотрудников, имеющих определенный стаж работы в компании).

В заключение можно выделить еще несколько рекомендаций по внедрению гибкой системы оплаты труда. Применять ее стоит, прежде всего, к сотрудникам коммерческого отдела и руководящему составу. Причем пересматривать систему для них желательно каждые два-три года. Помимо стимулирующего влияния, на мотивацию могут воздействовать и иные факторы: личное развитие работников и признание в коллективе. Для этого можно использовать специальные надбавки за выслугу лет и квалификационные разряды.

Грамотный учет оплаты труда, распределение ее по сферам производства, а также своевременный анализ позволяют обнаружить новые резервы в увеличении оплаты каждого сотрудника.

Актуальным направлением улучшения учета расчетов по оплате труда является автоматизация учетного, аналитического и контрольного процесса, которая позволяет минимизировать количество ошибок при обработке информации, уменьшить время на осуществление учетных, аналитических и контрольных процедур, уменьшит число ручных операций. Действенным средством совершенствования учета можно считать проведение в компании внутреннего аудита расчетов по выплатам сотрудникам.

Список использованной литературы

Приложения