

**АНАЛИЗ РАСКРЫТИЯ ИНФОРМАЦИИ О ВОЗНАГРАЖДЕНИЯХ
РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ НЕФТЕГАЗОВЫХ БИЗНЕС-СТРУКТУР
В КОНТУРЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ**

© 2019 Н.А. Архипова, Т.А. Корнеева, И.А. Светкина, В.П. Фомин*

Основным социальным ресурсом и фактором непрерывной деятельности любой компании являются его работники. Процесс постоянного формирования комфортного психологического климата в трудовом коллективе необходим для обеспечения контура экономической безопасности нефтегазовых бизнес-структур, который защищает предприятия от многочисленных внешних и внутренних угроз. Долгосрочная программа развития крупных нефтегазовых бизнес-структур всегда направлена на повышение эффективности систем их экономической безопасности с целью реализации непрерывности функционирования производства. Одним из ключевых приоритетов деятельности экономического субъекта в долгосрочной перспективе является снижение воздействия на его экономическую безопасность со стороны различных рисков и угроз, связанных с работниками предприятия. Статья посвящена исследованию раскрытия в годовых отчетах ряда крупнейших российских нефтегазовых бизнес-структур информации о вознаграждениях работникам с целью укрепления контура обеспечения экономической безопасности и реализации концепции корпоративной социальной ответственности (КСО).

Ключевые слова: контур обеспечения экономической безопасности, вознаграждения работникам, годовой отчет, международные стандарты финансовой отчетности (МСФО).

Основные положения:

- ◆ проведено сравнение концептуальных основ корпоративной социальной политики различных НБС - нефтегазовых бизнес-структур (ПАО «НК «Роснефть»», ПАО «Газпром», ПАО «Лукойл»);
- ◆ исследовано применение международных стандартов, регулирующих учет и контроль вознаграждений работникам в нефтегазовых бизнес-структурах и влияющих на формирование контура обеспечения экономической безопасности;
- ◆ систематизированы существующие подходы к раскрытию информации о системах и видах вознаграждений работникам нефтегазовых бизнес-структур, проанализированы форматы раскрытия информации в годовой отчетности о вознаграждениях, выплаченных работникам нефтегазовых бизнес-структур, и даны рекомендации по оптимизации раскрытия такой информации в целях укрепления корпоративного имиджа хозяйствующего субъекта в контуре обеспечения экономической безопасности.

Введение

Сегодня нефтегазовые компании, входящие в топливно-энергетический комплекс (ТЭК), определяют развитие и территориальное расположение производственных сил России, являются лидерами по размеру социальных инвестиций, что объясняется, с одной стороны, характером бизнеса, с другой - размерами этих бизнес-структур, уровнем корпоративной социальной ответвен-

ности, структурой контура обеспечения экономической безопасности.

В современном мире работодатели используют гибкие инструменты мотивации и вознаграждений работников. Во-первых, принципы, согласно которым работнику выплачивается вознаграждение, должны отображать содержание его работы и быть нацелены на выплату заработной платы в зависимости от достижения определенных резуль-

* Архипова Наталья Анатольевна, кандидат экономических наук, доцент; Корнеева Татьяна Анатольевна, доктор экономических наук, профессор; Светкина Ирина Анатольевна, кандидат экономических наук, доцент; Фомин Владимир Петрович, доктор экономических наук, профессор. - Самарский государственный экономический университет. E-mail: korneeva2004@bk.ru.

татов и исполнения своих трудовых обязанностей. Во-вторых, процедура оплаты труда четко отражена в законодательстве Российской Федерации и должна исполняться согласно данным требованиям.

В рамках отдельной НБС вознаграждение работникам, как правило, занимает значительный удельный вес в затратах, а также присутствует в прибыли НБС. Движение денежных средств и их эквивалентов, материальных и иных ресурсов оказывает значительное влияние на размер и структуру формируемых вознаграждений.

В настоящее время в корпоративной отчетности все чаще делается акцент на форме и объеме вознаграждений, которые выплачиваются работникам и руководящему составу компании. Раскрытие такой информации стало актуально после экономических скандалов по поводу выплат бонусных вознаграждений в ходе глобального экономического кризиса (American International Group, Goldman Sachs и т.д.). Сегодня публичные российские и международные бизнес-структуры обязательно публикуют годовые отчеты, включая отчетность по МСФО. Раскрытие информации о вознаграждениях работникам производится как в соответствии с требованиями стандартов, правил формирования нефинансовой отчетности, так и в инициативном порядке. Система оплаты труда, существующая в НБС, не является информацией, которая может быть отнесена к коммерческой тайне в соответствии с п. 5 ст. 5 Закона № 98-ФЗ от 29.07.2004 г. “О коммерческой тайне”, но в то же время в соответствии с п. 1 ст. 3 Федерального закона от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ “О персональных данных” сведения о доходах физического лица относятся к его персональным данным и в соответствии с ч. 1 ст. 7 Закона “О персональных данных” и ст. 88 ТК РФ персональные данные работника относятся к информации, в отношении которой должен соблюдаться режим конфиденциальности¹.

Методы

В ходе исследования применялись методы диалектической логики и рационального познания, сравнения, анализа литературных источников, хронологического анализа, синтеза, моделирования и др.

В ходе исследования авторы провели анализ норм международных стандартов финансовой отчетности и российских федеральных стандартов бухгалтерского учета, регламентирующих порядок представления в публичной отчетности информации о вознаграждениях работникам НБС. Проведен анализ раскрытия в корпоративной финансовой и нефинансовой отчетности информации о вознаграждениях работникам по данным годовых отчетов крупнейших российских нефтегазовых бизнес-структур.

Результаты

Устойчивое экономическое развитие, по мнению Т.В. Барониной, является важнейшей задачей, стоящей перед системой экономической безопасности на любом уровне управления экономикой, решение которой зависит от применяемых для этой цели стандартов финансовой отчетности².

В Международных стандартах финансовой отчетности выделены следующие группы вознаграждений работникам, которые представлены на рис. 1.

В первую группу входят краткосрочные вознаграждения работникам, т.е. оплата отработанного и подлежащего оплате неотработанного времени, оплата краткосрочных (ежегодных) отпусков, вознаграждения в неденежной форме, подлежащие погашению в течение следующих 12 месяцев после оказания услуг работником. Специфика оценки обязательств по краткосрочным вознаграждениям заключается в том, что они не дисконтируются.

Во вторую группу входят вознаграждения, которые выплачиваются работникам после окончания трудовой деятельности в компании. К ним относятся обязательства по выплате корпоративных пенсий, по страхованию жизни и медицинскому обслуживанию по окончании трудовой деятельности работников. Данные обязательства по выплате указанных вознаграждений оцениваются по дисконтированной стоимости.

Наиболее сложен на практике учет пенсионных планов с установленными выплатами, требования к ведению которого установлены в МСФО (IAS) 19 “Вознаграждения работникам” и в МСФО (IAS) 26 “Учет и отчетность по пенсионным планам”. В соответ-



Рис. 1. Виды вознаграждений сотрудникам в соответствии с МСФО*

* Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 19 “Вознаграждения работникам”. URL: https://www.minfin.ru/ru/document/?id_4=117364.

ствии с указанными стандартами экономический субъект определяет сумму вознаграждений по окончании трудовой деятельности согласно актуарным допущениям, касающимся демографических факторов (таких, как коэффициент текучести кадров, степень вероятности выхода на пенсию в течение одного месяца после достижения возраста пенсионного, уровень смертности, степень вероятности ухода на инвалидность во время периода работы в компании) и финансовых переменных, которые влияют на уровень затрат на оплату пенсий работникам. Для расчета показателей на основе актуарных допущений применяются специальные методы. Обязательства по пенсионным планам показываются в отчетности по дисконтированной стоимости с использованием метода прогнозируемой условной единицы. Активы пенсионного плана оцениваются для отражения в отчетности по справедливой стоимости. На каждую отчетную дату определяется чистое пенсионное обязательство. Его сумму рассчитывают в виде разницы: обязательства по пенсионному плану с установленными выплатами уменьшают на сумму активов по пенсионному плану с установленными выплатами. На каждую дату признаются в прочем совокупном доходе суммы актуарных прибылей и убытков.

К третьей группе относят прочие долгосрочные вознаграждения работникам, отличные от вознаграждений, включенных во вторую группу: вознаграждения по отпускам, которые являются долгосрочными и оплачиваются компанией, выплаты к определенным юбилейным датам и прочие вознаграждения за выслугу лет, долгосрочные пособия по нетрудоспособности. Четвертую группу вознаграждений составляют выходные пособия, т.е. вознаграждения по завершении карьеры в компании, которое может происходить как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя.

В составе федеральных стандартов бухгалтерского учета отсутствует аналогичный документ, регулирующий порядок ведения учета и представления финансовой отчетности в части вознаграждений работникам. Следовательно, отсутствует разграничение на краткосрочные и долгосрочные вознаграждения и соответственно не применяются методы дисконтирования, не разработаны методики учета по пенсионным планам и выплатам на основе долевых инструментов. Бизнес-структурам самим приходится разрабатывать внутренние документы по этим вопросам, чтобы сформировать отчетность по МСФО и соответствовать международным требованиям к вознаграждениям, а также что-

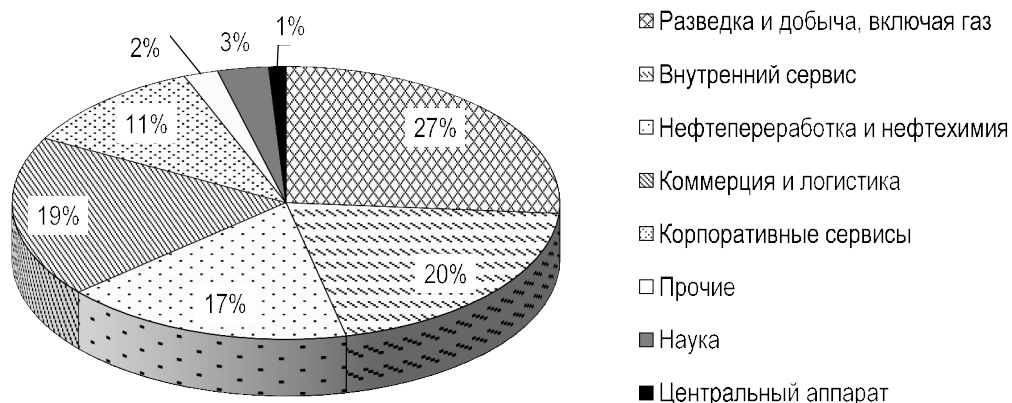


Рис. 2. Среднесписочная численность ПАО «НК «Роснефть» за 2018 г.*

* Составлено по: Отчетность ПАО «Газпром». URL: <https://www.gazprom.ru/f/posts/65/760043/gazprom-ifs-2018-12m-ru.pdf>; Отчетность ПАО «Лукойл». URL: <http://www.lukoil.ru/InvestorAndShareholderCenter/RegulatoryDisclosure/RASfinancialstatements>; Отчетность ПАО «Роснефть». URL: <https://www.rosneft.ru/docs/report/2018/>

бы обеспечить лояльное отношение работников.

Необходимо отметить, что ведение предприятием учета вознаграждений работникам согласно международным стандартам финансовой отчетности дает большое преимущество экономическим субъектам как в процессе подготовки обязательно раскрываемой информации, так и в вопросах обеспечения экономической безопасности и стратегического развития бизнеса.

Проанализируем информацию, раскрытую в годовой отчетности о вознаграждениях разным категориям работников трех лидирующих нефтегазовых компаний в Российской Федерации: ПАО «НК «Роснефть»», ПАО «Газпром» и ПАО «Лукойл».

Публичное акционерное общество «Нефтяная компания «Роснефть»» является государственной собственностью и значится как

одно из ведущих предприятий топливно-энергетического комплекса России. Выручка компании от реализации за 2018 г. составила 8238 млрд руб. Показатель EBITDA за прошедший 2018 г. увеличился до 2081 млрд руб., что в 1,5 раза больше уровня 2017 г. Данный показатель возрос благодаря повышению эффективности деятельности, благоприятной внешней конъюнктуре рынка и ослаблению ограничений договора стран ОПЕК+. За 2018 г. чистая прибыль «Роснефти» увеличилась в 2,5 раза по сравнению с 2017 г., абсолютная величина - 549 млрд руб.

Согласно годовому отчету «Роснефти» за 2018 г. среднесписочная численность персонала составляет 308,0 тыс. чел. На рис. 2 рассмотрено распределение работников по направлениям бизнеса.

Профессиональный состав работников НК «Роснефть» представлен в табл. 1.

Таблица 1

Структура персонала ПАО «НК «Роснефть»»

Категория работников	2016 г.		2017 г.		2018 г.	
	Количество, чел.	Уд. вес в общей численности, %	Количество, чел.	Уд. вес в общей численности, %	Количество, чел.	Уд. вес в общей численности, %
Руководители	46,4	15,7	49,2	16,3	38,1	12,4
Специалисты	79,6	26,9	80,3	26,6	86,9	28,2
Рабочие	162,9	55,1	166,7	55,2	177,5	57,6
Служащие	6,9	2,3	6,0	2,0	5,5	1,8
Итого	295,8	100	302,1	100	308,0	100

* Составлено по: Отчетность ПАО «Газпром». URL: <https://www.gazprom.ru/f/posts/65/760043/gazprom-ifs-2018-12m-ru.pdf>; Отчетность ПАО «Лукойл». URL: <http://www.lukoil.ru/InvestorAndShareholderCenter/RegulatoryDisclosure/RASfinancialstatements>; Отчетность ПАО «Роснефть». URL: <https://www.rosneft.ru/docs/report/2018/>

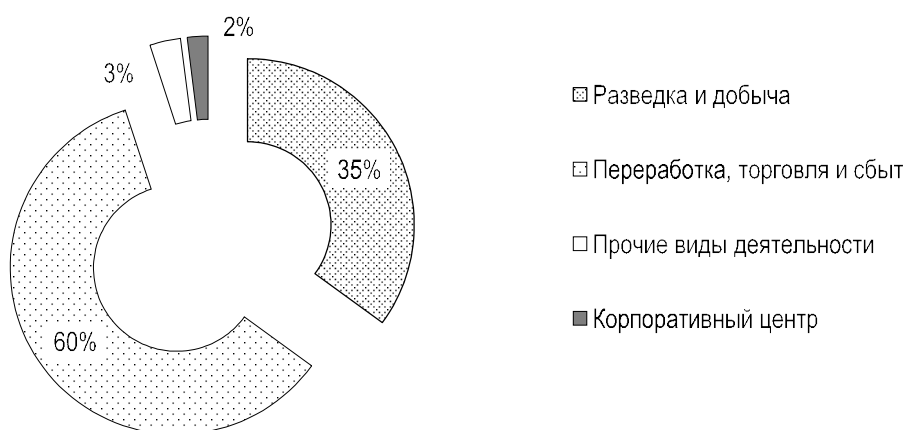


Рис. 3. Распределение работников по сегментам на 31 декабря 2017 г.

По данным табл. 1, численность работников ПАО «НК «Роснефть»» увеличилась на 12 200 чел. Структура численности персонала изменялась незначительно.

Компания «Лукойл» является вертикально-интегрированной нефтегазовой бизнес-структурой, одной из крупнейших в мире. Чистая прибыль компании за 2018 г. возросла в 1,5 раза по сравнению с 2017 г. и составила 619,2 млрд руб. Показатель EBITDA в 2018 г. составил 1,115 трлн руб., вырос на 34% к 2017 г. Увеличение данного показателя связано с увеличением объемов добычи нефти и газа и с уменьшением удельных расходов на добычу.

На конец 2017 г. численность персонала компании «Лукойл» составляла 103 600 чел., что на 2% меньше по сравнению с численностью кадров 2016 г. На рис. 3 приведено распределение сотрудников по сегментам бизнеса.

Большая часть работников компании имеет высшее или среднее профессиональное

образование. Рассмотрим более детально структуру персонала на рис. 4.

Ежемесячная заработная плата сотрудников колеблется от 15 000 руб. (на должности заправщика) до 155 000 руб. (на должности главного механика). По данным Международной ассоциации профсоюзных организаций, в ПАО «Лукойл» средний доход по компании составляет порядка 41 725 руб., что на 1,88% меньше среднестатистического показателя по стране. На рис. 5 представлено распределение среднего заработка работников ПАО «Лукойл» по регионам РФ.

За последние 5 лет средний оклад в компании «Лукойл» увеличился на 60,8%, обогнав при этом оклады у конкурентов - ПАО «Сургутнефтегаз», «Газпромнефть» и «Роснефть», уступив первое место лишь «Татнефти».

ПАО «Газпром» - глобальная энергетическая компания, осуществляющая разведку недр, добычу газа, газового конденсата, нефти и продуктов газопереработки и нефтепереработки, а также транспортировку добы-

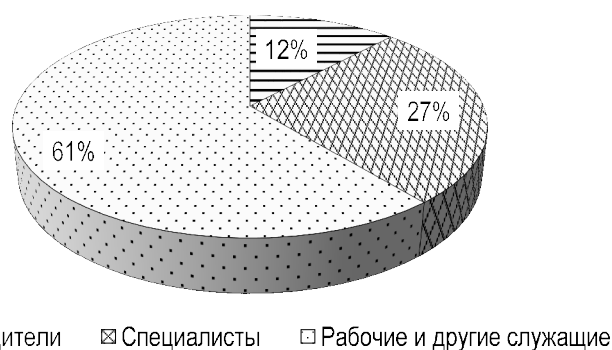


Рис. 4. Распределение работников ПАО «Лукойл» по категориям

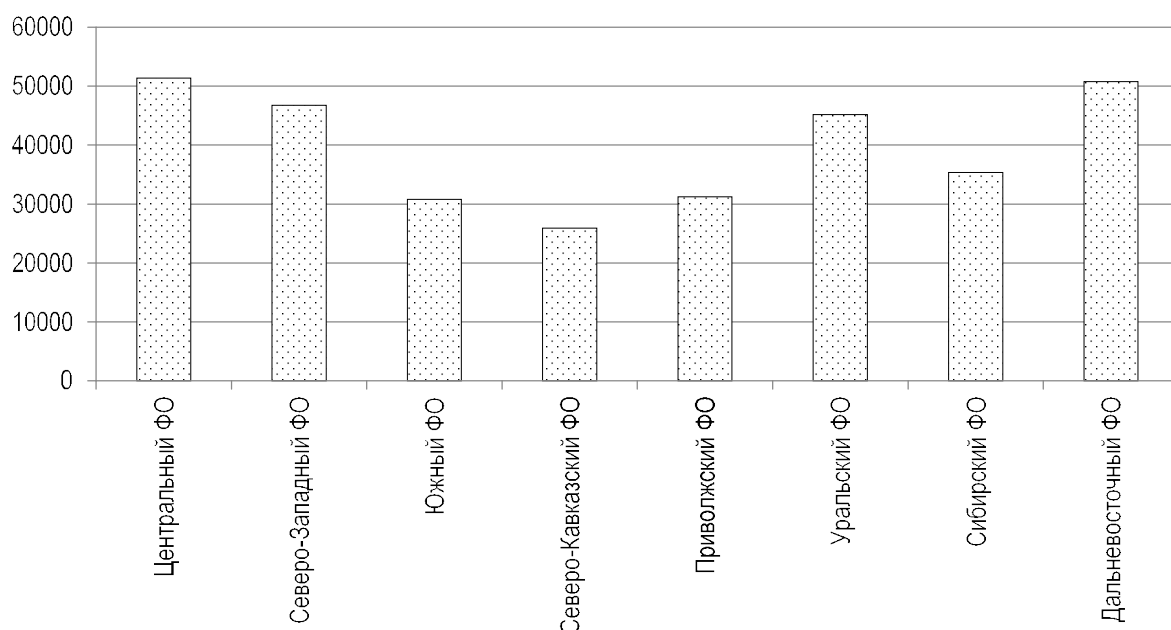


Рис. 5. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников ПАО «Лукойл»*

* Составлено по: Отчетность ПАО «Газпром». URL: <https://www.gazprom.ru/f/posts/65/760043/gazprom-ifs-2018-12m-ru.pdf>; Отчетность ПАО «Лукойл». URL: <http://www.lukoil.ru/InvestorAndShareholderCenter/RegulatoryDisclosure/RASfinancialstatements>; Отчетность ПАО «Роснефть». URL: <https://www.rosneft.ru/docs/report/2018/>

ваемого сырья, его хранение, переработку и реализацию газа и нефтепродуктов. Также «Газпром» производит и продает тепловую и электрическую энергию. В соответствии с отчетом ПАО «Газпром» по МСФО в 2018 г. чистая прибыль компании составила 1,456 трлн руб., что более чем в 2 раза превышает показатель 2017 г. Показатель EBITDA составляет 2,55 трлн руб., что на 51,5% больше, чем в 2017 г.

В табл. 2 представлена структура персонала ПАО «Газпром» за 2016-2018 гг.

Ежемесячный заработок в компании составляет порядка 116,8 тыс., но довольно большая часть этой цифры - заработная плата топ-менеджеров.

Во всех трех рассматриваемых компаниях есть практически идентичные доплаты и надбавки к должностным окладам (рис. 6).

Но существуют и нетипичные надбавки. Так, в компании «Газпром» установлены доплаты в процентах к должностным окладам сотрудников, которые работают с вредными, опасными и другими особыми условиями тру-

Таблица 2

Структура персонала ПАО «Газпром»

Показатели	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Списочная численность персонала	467,4	469,6	466,1
Руководители	64,9	65,2	64,1
Из них:			
мужчины	49,3	49,4	49,0
женщины	15,6	15,8	15,1
Специалисты	147,8	148,0	144,2
Из них:			
мужчины	87,2	85,0	86,4
женщины	60,6	63,0	57,8
Рабочие	254,7	256,4	257,8
Из них:			
мужчины	198,6	197,5	198,1
женщины	56,1	58,9	57,2

Доплаты	Надбавки
- За совмещение должностей, увеличение размера выполняемых работ, за выполнение должностных обязанностей сотрудника, который временно не присутствует на работе, - до 50% - За работу в ночное время. Сотрудникам службы охраны и безопасности, сотрудникам пожарной охраны - 35%. Другим сотрудникам - 40% - За управление командой более 10 человек - до 10% - За управление звеном более 5 человек - до 5% - За наставничество (за каждого обучаемого) - 0,5%, но не более 20% - За вредные условия труда - до 24%; - За ненормированный рабочий день - до 20%	- За высокие результаты работы - до 30% - За исполнение особо важных работ - до 50% - За классы: водителям 2-го класса - 5%; водителям 1-го класса - 15%

Рис. 6. Доплаты и надбавки в лидирующих предприятиях нефтяной отрасли

да. Такие доплаты зафиксированы в “Положении по установлению сотрудникам ПАО “Газпром” доплат за работу в неблагоприятных условиях труда” и определяются на основании оформленного паспорта рабочего места. Процент доплат устанавливается после оценки условий труда и состояния рабочего места. Размер такой надбавки для каждого сотрудника - от 0 до 0,35.

Например, “Лукойл” ввел надбавку за личный вклад сотрудников в результаты работы компании. Критерий данного вознаграждения - длительность работы в ПАО “Лукойл”. В случае, если сотрудник работает в ПАО “Лукойл” от 5 до 10 лет включительно, то его оклад увеличивается на 3%; при условии работы в НБС от 10 до 15 лет - на 5%, от 15 до 20 лет - на 10%, от 20 лет до 25 лет - на 15%, а при периоде работы свыше 25 лет - на 20%.

Обсуждение

Порядок формирования и раскрытия информации о вознаграждениях и социальном обеспечении работников в финансовой отчетности в соответствии с МСФО обсуждался в работах М.А. Вахрушиной³, А.А. Хмелевой⁴, Ю.В. Малаховой⁵.

Одной из ключевых детерминант в системе экономической безопасности нефтегазовых бизнес-структур, по мнению М.М. Гайфуллиной и Е.В. Костомаровой, является социальная составляющая, предполагающая достаточный уровень трудовых ресурсов, на который непосредственное влияние оказывают размеры выплачиваемого вознаграждения⁶.

Анализируя расходы на вознаграждения работникам исследуемых компаний, выделим следующие структурные элементы, входящие в систему корпоративной социальной ответственности и отраженные в годовых отчетах.

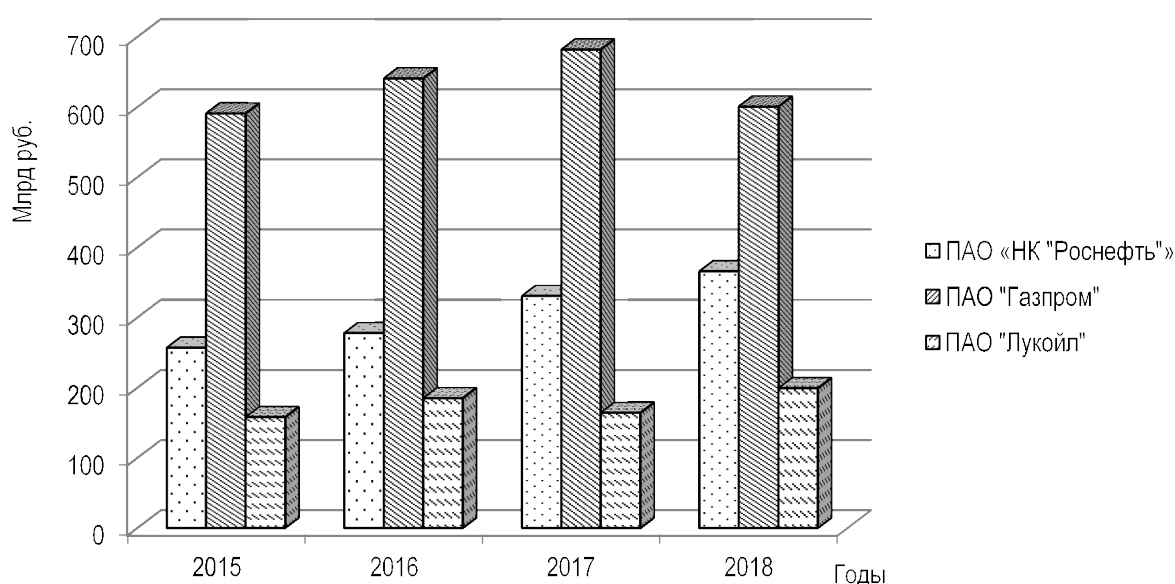


Рис. 7. Затраты на персонал ПАО «НК «Роснефть»», ПАО «Газпром» и ПАО «Лукойл»

Таблица 3

Состав затрат на оплату труда ПАО «НК «Роснефть»», тыс. руб.

Показатели	За 2018 г.	За 2017 г.
Затраты на оплату труда	39 822 391	32 609 834
Отчисления на социальные нужды	6 477 812	6 308 733

Таблица 4

Состав затрат на оплату труда ПАО «Газпром», тыс. руб.

Показатели	За 2018 г.	За 2017 г.
Расходы на оплату труда	50 879 340	48 447 801
Отчисления на социальные нужды	11 054 837	10 438 900

Таблица 5

Состав затрат на оплату труда ПАО «Лукойл», тыс. руб.

Показатели	За 2018 г.	За 2017 г.
Расходы на оплату труда	14 074 174	24 286 687
Отчисления на социальные нужды	2 489 987	4 051 437

Затраты на работников в ПАО «НК «Роснефть»», ПАО «Газпром» и ПАО «Лукойл» схожи, имея такую структуру:

- 1) оплата труда сотрудников;
- 2) ежегодное премирование по итогам работы;
- 3) социальные расходы;
- 4) обеспечение пенсионное;
- 5) затраты на жилищные программы;
- 6) затраты на улучшение здоровья работников;
- 7) расходы на взаимодействие с университетами;
- 8) расходы по программам развития молодых специалистов.

Представим информацию наглядно на рис. 7.

Подробнее проанализируем данные по расходам на вознаграждения работникам для оценки рациональности затрат в контуре обеспечения экономической безопасности, соци-

альной ответственности и эффективности деятельности бизнес-структур. В бухгалтерской (финансовой) отчетности информация о расходах на вознаграждения работникам и страховые взносы отражается в разделе «Затраты на производство» пояснений к бухгалтерскому балансу и отчету о финансовых результатах (табл. 3, 4, 5).

Основой представления данных по вознаграждениям персонала в российской отчетности являются аналитические показатели по счетам 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» субсчет 4, «Расчеты по депонированным суммам» и 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению».

При анализе информации о вознаграждениях работников в отчетности, составленной по МСФО, рассмотрим среднесписочную численность в сравнении с предыдущим периодом (табл. 6).

Таблица 6

Среднесписочная численность персонала ПАО «НК «Роснефть»», ПАО «Газпром» и ПАО «Лукойл» за 2017-2018 гг., тыс. чел.

Показатели	2017 г.	2018 г.
ПАО «НК «Роснефть»»	302,1	308,0
ПАО «Газпром»	469,6	466,1
ПАО «Лукойл»	105,6	103,6

Как видно из табл. 6, за 2018 г. среднесписочная численность персонала ПАО «НК «Роснефть»» увеличилась почти на 6000 чел., в то время как в компаниях «Газпром» и «Лукойл» она уменьшилась на 0,075 и 2%, соответственно. Затраты на вознаграждения работникам представлены в табл. 7.

Стоит отметить, что структура затрат в ПАО «НК «Роснефть»» и в ПАО «Лукойл» детализирована, но весьма различна (табл. 8).

Большая часть затрат приходится на оплату труда. Данная информация отображается в составе производственных, операционных, общехозяйственных, административных

Таблица 7

Расходы на персонал по данным отчетности, составленной по МСФО, в ПАО «НК «Роснефть»», ПАО «Газпром» и ПАО «Лукойл» за 2017-2018 гг., млрд руб.

Компания	2017 г.	2018 г.
ПАО «НК «Роснефть»»	331	366
ПАО «Газпром»	682,06	600,81
ПАО «Лукойл»	164,37	199,5

Самые большие расходы на оплату труда у ПАО «Газпром», как и самая большая среднесписочная численность. Несмотря на то, что за данный период затраты на персонал сократились на 12%, компания по-прежнему занимает лидирующие позиции. Уменьшение затрат связано с признанием дохода от изменения оценочного обязательства по оплате труда в связи с выходом сотрудников на пенсию в 2018 г., в связи с увеличением пенсионного возраста согласно российскому законодательству. В отчете ПАО «Газпром» детально не раскрывается структура затрат на персонал, однако известно, что оплата вознаграждений после окончания трудовой деятельности составляет практически 40%: в 2018 г. - 226 585 тыс. руб. и 258 132 тыс. руб. - в 2017 г.

и прочих расходов в консолидированном отчете о прибылях и убытках (табл. 9).

Обеспечивая социальную стабильность и повышая комфорт и качество жизни работников, ПАО «Лукойл» реализует обширную социальную политику, включающую в себя льготы и гарантии, на которые имеют право все работники, независимо от того, являются ли они членами профсоюзной организации. Льготы предоставляются вне зависимости от условий труда (полная или неполная занятость). Дополнительные по отношению к российскому и международным стандартам обязательства компании закреплены в «Социальном кодексе» ПАО «Лукойл».

В компаниях группы ПАО «Газпром» применяется система пенсионного обеспечения работников после окончания трудовой дея-

Таблица 8

Состав затрат на персонал в ПАО «НК «Роснефть»», млн руб.

Показатели	2017 г.	2018 г.
Заработная плата	249 000	271 000
Страховые взносы	62 000	68 000
Расход по негосударственному пенсионному плану с установленными взносами	7 000	12 000
Прочие вознаграждения сотрудникам	13 000	15 000
Итого затраты на персонал	331 000	366 000

Таблица 9

Расходы на персонал ПАО «Лукойл», млн руб.

Показатели	2017 г.	2018 г.
Оплата труда	135 671	127 851
Отчисления в государственные социальные фонды	32 531	35 387
Начисления по программе вознаграждения	31 300	1135
Итого затраты на персонал	164 373	199 503

тельности. В консолидированной финансовой отчетности в пояснениях отражены показатели программы с установленными выплатами, раскрытые в соответствии с МСФО (IAS) 19 “Вознаграждения работникам”. Пенсионное обеспечение по окончании работы в группе компаний предоставляется большинству работников указанных бизнес-структур и включает в себя выплаты негосударственных пенсий АО “НПФ ГАЗФОНД”. При достижении работниками пенсионного возраста в связи с выходом на пенсию им осуществляются единовременные выплаты. Размер предоставляемых работникам вознаграждений зависит от времени, когда услуги были оказаны работниками, т.е. от стажа в НБС, уровня выплачиваемой заработной платы в течение последних лет, предшествовавших выходу работника на пенсию, суммы заранее определенной фиксированной величины или от сочетания всех этих факторов.

По годовым отчетам компаний, составленным в соответствии с российскими стандартами, не представляется возможным сопоставить расходы на краткосрочные и долгосрочные вознаграждения исследуемых компаний. Информация о вознаграждениях руководству, за исключением членов советов директоров, а также о суммах премиальных и компенсационных выплат и прочего не раскрывается российскими компаниями.

Но система вознаграждений персонала, входящая в контур обеспечения экономической безопасности, если предусматривает применение механизма участия работников в прибылях, по нашему мнению, может быть раскрыта в пояснениях к годовой отчетности. Если работникам выплачиваются премии в зависимости от прибыли компании, это порождает у них чувство сопричастности к общему делу и дает определенные финансовые преимущества, так как и работники, и работодатель решают общую задачу извлечения взаимной выгоды.

Заключение

Вознаграждение, адекватно отражающее физические или интеллектуальные затраты труда работника, является главным стимулирующим фактором наряду с размером и периодичностью выплат. От уровня вознаграждений работников крупных НБС зависят клю-

чевые показатели социально-демографического развития некоторых регионов России. К таким показателям относятся: доходы населения по различным отраслям экономики и хозяйственной деятельности, по отдельным регионам, в целом по стране; минимальная величина прожиточного минимума; степень доступности различных материальных благ для граждан РФ.

Рост экономической вовлеченности сотрудников в процесс достижения запланированных результатов деятельности экономических субъектов обеспечивается посредством снижения различных кадровых рисков, минимизации внутренних угроз со стороны работников НБС и формирования действенной системы вознаграждения различных категорий сотрудников в контуре обеспечения экономической безопасности.

Результат использования трудового ресурса зависит от ряда факторов, например, от образовательного и квалификационного уровня работников, их удовлетворенности условиями труда, от принятия корпоративных ценностей и стратегических целей НБС. Эффективная политика в области вознаграждения работников при соответствующем нематериальном стимулировании объективно позволяет организации повысить уровень производительности труда, а следовательно, и экономическую безопасность.

В финансовой отчетности рекомендуется раскрывать информацию о вознаграждениях работникам в разрезе каждого вида вознаграждений, включая оплату выполненной работы, премиальные и компенсационные выплаты (основная оплата труда, премии, отпускные и т.п.). В пояснениях к бухгалтерской отчетности необходимо раскрывать информацию о вознаграждениях работникам с подразделением по срокам выплат вознаграждения (краткосрочные и долгосрочные). Могут быть представлены также прочие вознаграждения: награды, ценные подарки; туристические, санаторно-курортные путевки; оплачиваемый или творческий отпуск для работников, имеющих длительный стаж работы; длительные пособия по нетрудоспособности.

Лояльность персонала, как правило, предопределена степенью удовлетворенности работников НБС условиями работы, разме-

ром вознаграждения, перспективами профессионального роста в компании и в целом сложившимся микроклиматом внутри коллектива. Благонадежность и приверженность сотрудников компании - залог ее устойчивости, безопасности и экономической успешности. И поэтому анализ раскрытия информации о вознаграждениях работникам предприятий нефтегазовых бизнес-структур в контуре обеспечения их экономической безопасности мы рекомендуем начать с изучения открытых данных - годовых и промежуточных отчетов НБС.

Существующие подходы к обеспечению экономической безопасности НБС основаны на определенном балансе между ресурсами компании и ее эффективной хозяйственной деятельностью⁷.

Таким образом, оптимизированное раскрытие информации о вознаграждениях работникам компании имеет влияние на контур обеспечения экономической безопасности. Прежде всего, это укрепление корпоративного имиджа экономического субъекта, который сегодня является не менее важным компонентом, чем рост текущих финансовых результатов. Кроме того, деятельность предприятия в области кадровой политики и устойчивого развития способствует повышению инвестиционной привлекательности компании, что в дальнейшем приводит к увеличению акционерной стоимости. Следовательно, орга-

низациям выгодно проявлять относительную информационную открытость в годовой отчетности, привлекая более высококвалифицированный персонал, повышая результативность труда своих сотрудников и поднимая конкурентоспособность предприятия.

¹ См.: Федеральный закон от 29.07.2004 № 98-ФЗ "О коммерческой тайне"; Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ "О персональных данных".

² Баронина Т.В. Влияние МСФО на эффективность системы экономической безопасности // Вестник УГАТУ. 2013. № 7. С. 3-11.

³ Вахрушина М.А. Раскрытие информации о вознаграждениях и социальном обеспечении работников в финансовой отчетности публичных компаний // Международный бухгалтерский учет. 2011. № 20 (170).

⁴ Хмелева А.А. Раскрытие информации о вознаграждениях работникам // Корпоративная финансовая отчетность. Международные стандарты. 2010. № 6.

⁵ Малахова Ю.В., Бадеева Е.А. Учет вознаграждений работникам: формирование и раскрытие информации // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2019. Т. 8, № 2 (27).

⁶ Гайфуллина М.М., Костомарова Е.В. Методический подход к оценке экономической безопасности нефтяной компании // Науковедение. 2017. Т. 9, № 2. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/64EVN217.pdf>

⁷ Перминов О.Г., Глуценко Н.В. О системе экономической безопасности предприятий нефтегазовой отрасли // Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал. 2016. № 6.

Поступила в редакцию 17.10.2019 г.

**ANALYSIS OF DISCLOSURE OF INFORMATION ON REMUNERATIONS
OF EMPLOYEES OF OIL AND GAS BUSINESS STRUCTURES
IN ENSURING ECONOMIC SECURITY**

© 2019 N.A. Arkhipova, T.A. Korneeva, I.A. Svetkina, V.P. Fomin*

The main social resource and the factor for continuous activity of any company are its employees. The formation of a comfortable psychological climate in the workforce is necessary to ensure economic security of oil and gas business structures, which protects enterprises from numerous external and internal threats. The long-term development program for large oil and gas business structures is always aimed at increasing the efficiency of their economic security systems in order to realize the continuity of production functioning. One of the key priorities of the economic entity in the long term is to reduce the impact on its economic security from various risks and threats associated with employees of the enterprise. The study is to consider annual reports of a number of the largest Russian oil and gas business structures on employee benefits in order to strengthen economic security and the concept of corporate social responsibility (CSR).

Keywords: ensuring economic security, employee benefits, annual report, international financial reporting standards (IFRS).

Highlights:

- ◆ conceptual foundations of corporate social policy of various oil and gas business structures (PJSC Rosneft Oil Company, PJSC Gazprom, PJSC Lukoil) were compared;
- ◆ the application of international standards monitoring accounting and control of employee benefits in oil and gas business structures and affecting economic security were studied;
- ◆ existing approaches to disclosing information about systems and types of remuneration to employees of oil and gas business structures were systematized, formats for disclosing information in annual reports on remuneration paid to employees of oil and gas business structures were analyzed, and recommendations for optimizing the disclosure of such information in order to strengthen the corporate image of the business entity in the context of ensuring economic security were made.

Received for publication on 17.10.2019

* Natalya A. Arkhipova, Candidate of Economics, Associate Professor; Tatyana A. Korneeva, Doctor of Economics, Professor; Irina A. Svetkina, Candidate of Economics, Associate Professor; Vladimir P. Fomin, Doctor of Economics, Professor. - Samara State University of Economics. E-mail: korneeva2004@bk.ru.