

Автономная некоммерческая организация высшего образования  
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

КАФЕДРА БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА

ГАНИЧЕВА ДАРЬЯ ЕВГЕНЬЕВНА

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

СОВЕРШЕНСВОВАНИЕ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ  
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В АО «ТРАНСНЕФТЬ-ЗАПАДНАЯ СИБИРЬ»

Студент

(Д.Е. Ганичева )

Руководитель

(Г.В. Денисенко)

Консультанты:

(А.В. Качаева )

Нормаконтроль

Допускается к защите

Зав. кафедрой

М.В. Полубелова

«23 » 06 2020 г.

Красноярск - 2020

Автономная некоммерческая организация высшего образования  
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ  
КАФЕДРА БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

М. В. Полубелова подпись И.О. Фамилия

«20» апреля 2020 г.

ЗАДАНИЕ  
на выпускную квалификационную работу

Студенту Ганичевой Дарье Евгеньевной  
направления 38.03.01 «Экономика» профиль «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»  
1. Тема работы Совершенствование учета расчетов с бюджетом по отложенным налогам в АО "Ганичев Земельное бидро"

Утверждена: приказом по институту от 20 апреля 2020 № 42/1-уо

2. Срок сдачи работы 23.06.2020 г.

3. Содержание пояснительной записки Введение, 1 глава описывает основы учета земельной части, 2 глава описывает методики, 3 Рекомендации по совершенствованию бухгалтерского учета земельной части, Заключение, Список литературы и источников, Примечание

4. Консультанты по разделам работы  
нормоконтроль – Качаева А. В.

5. График выполнения Введение, 1 глава с 20.04.2020 г. по 20.05.2020 г.

2 глава с 20.04.2020 г. по 03.06.2020 г

3 глава, заключение, оформление с 20.04.2020 г. по 23.06.2020 г

подготовка доклада, презентации, защита ВКР с 24.06.2020 г. по 10.07. 2020 г.

Дата выдачи задания «20» апреля 2020 г.

Руководитель выпускной  
квалификационной работы

Р. В. Ганичева  
подпись

Г. В. Денисенко  
И.О. Фамилия

Задание принял к исполнению

Ганичева Д. Е.  
подпись

И.О. Фамилия

## РЕФЕРАТ

Бакалаврская выпускная квалификационная работа 86 с., таблиц 31, иллюстраций 5, источников 43, приложений 2.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, ФОНД ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ, НАЧИСЛЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, УДЕРЖАНИЯ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, СИНТЕТИЧЕСКИЙ УЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, АНАЛИТИЧЕСКИЙ УЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, УЧЕТ РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА.

Цель работы – разработка рекомендаций по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда.

Методы исследования: общенаучные методы исследований, специальные методы и приемы бухгалтерского учета и анализа.

Проведен анализ финансового состояния и организации учета оплаты труда в обществе. В качестве совершенствования организации и учета заработной платы работников организации предлагается ввод дополнительных учетных регистров по начислению пособий по временной нетрудоспособности и на период отпуска, которые позволяют определять сумму начислений по заработной плате правильно, не допуская искажений, а также применение наиболее эффективной системы оплаты труда, что позволит повысить мотивацию работников в повышении качества результатов деятельности организации.

## **СОДЕРЖАНИЕ**

<b>ВВЕДЕНИЕ.....</b>	<b>5</b>
<b>1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.....</b>	<b>7</b>
1.1 Понятие, сущность, формы, системы оплаты труда.....	7
1.2 Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда.....	14
<b>2 АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ.....</b>	<b>31</b>
2.1 Анализ финансово-хозяйственной деятельности АО «Транснефть»- Западная Сибирь.....	31
2.2 Анализ расчетов с персоналом по оплате труда Красноярского районного нефтепроводного управления АО «Транснефть-Западная Сибирь».	48
<b>3 РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.....</b>	<b>61</b>
3.1 Характеристика бухгалтерского учета заработной платы.....	61
3.2 Рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда.....	65
<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....</b>	<b>77</b>
<b>СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....</b>	<b>79</b>
<b>ПРИЛОЖЕНИЯ.....</b>	<b>84</b>

## ВВЕДЕНИЕ

Основным условием успешной работы предприятия является такая организация заработной платы, при которой ее величина влияет на величину прибыли. Заработка плата является основным источником доходов для удовлетворения физических, духовных и социальных потребностей людей. Ее величина во многом определяет уровень и качество жизни членов общества, его благосостояние и является важным критерием при выборе направлений и приоритетов экономического и социального развития государства.

Заработка плата представляет собой материальное вознаграждение, выраженное в денежной форме, выплачиваемое работнику за использование его труда. Иными словами, оплата труда – это цена трудовых ресурсов, задействованных при создании товаров или услуг. Ее величина в значительной степени определяется количеством и качеством затраченного в производственном процессе труда. Однако в рыночной системе на размер заработной платы большое влияние оказывает также конъюнктура, сложившаяся на рынке товаров и услуг на рынке труда.

При организации заработной платы на предприятии затрагиваются интересы работодателей и работников. При переходе к рыночным отношениям стороны должны иметь равные права в решении вопросов оплаты труда.

Организация заработной платы на предприятии зависит от выбора способа формирования основной заработной платы. На российских предприятиях приоритет принадлежит Единой тарифной сетке. Бестарифная система оплаты труда позволяет поставить заработную плату в прямую зависимость от фактических результатов предприятия.

На создаваемых в настоящее время предприятиях с различными формами собственности устанавливаются новые формы организации труда. В данной проблеме важным моментом является материальное стимулирование работников, и, прежде всего обеспечение тесной связи оплаты труда с его конкретными результатами. Это требует, в свою очередь, применение

прогрессивных систем и форм оплаты, которые позволяли бы учитывать индивидуальные особенности каждого члена коллектива в его трудовой деятельности. Поиски оптимальных форм оплаты труда, а следовательно и новых подходов к управлению трудом, которые были бы адекватны рыночным отношениям, ведут к неизбежным изменениям в системе учета заработной платы.

Целью выпускной квалификационной работы является разработка рекомендаций по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда АО «Транснефть-Западная Сибирь».

Задачи выпускной квалификационной работы:

- исследовать теоретические основы учета заработной платы;
- провести анализ деятельности предприятия АО «Транснефть-Западная Сибирь»;
- разработать рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда АО «Транснефть-Западная Сибирь».

В выпускной квалификационной работе в первой главе будут рассмотрены теоретические аспекты оплаты труда. В аналитическом разделе будет представлена характеристика объекта исследования, большая часть которого удалена анализу использования персонала предприятия и фонда оплаты труда.

В результате анализа следует выявить проблемы, недостатки в организации оплаты труда работников АО «Транснефть-Западная Сибирь».

Для решения этих задач предполагается осуществить целый комплекс мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников АО «Транснефть-Западная Сибирь». В данном разделе выпускной квалификационной работы представлено экономическое обоснование целесообразности проведения предложенных рекомендаций.

# 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

## 1.1 Понятие сущность, формы, системы оплаты труда

Оплата труда представляет собой одну из самых сложных и двойственных экономических категорий. Она осуществляет весьма противоречивую связь между участниками рыночных отношений, а именно между работником и работодателем. Для первого заработка плата является одним из основных средств к существованию, именно поэтому его главной целью является увеличение своего материального положения, определяемого размером заработной платы. Второго же интересует возможность быстрой реализации готовой продукции на сторону, что зависит от затрат производства [5, с.737].

Таким образом, в сфере оплаты труда необходимо четкое осознание взаимодействия субъектов и их партнерства на фоне государственного регулирующего влияния государства на общество.

Однозначное определение заработной платы до настоящего времени точно не определено, а стандартное тем более отсутствует. По этому вопросу было проведено множество научных дискуссий в различных специализированных изданиях, и по сей день этот вопрос остается открытым.

В статье 37 Конституции Российской Федерации обозначено право каждого работника на вознаграждение за труд, что вносит достаточную ясность в этот вопрос, определяя вознаграждение как оплату за труд.

Среди отраслевых принципов трудового права, применительно к данной теме, можно назвать право работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него и его семьи, и не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда.

Названный конституционный принцип реализуется в трудовом праве через институт оплаты труда [1].

В трудовом законодательстве различается два понятия «оплата труда» и «заработка плата», которые имеют различное содержание и соотносятся между собой как общее и частное. Трудовое право рассматривает заработную плату как элемент трудового правоотношения [3].

Оплата труда – это доля труда работников в общественном продукте, выраженная в денежной форме. Оплата труда представляет собой сумму общих затрат, выплаченных работникам как состоящим в численном списке, так и отсутствующим в нем за выполненную работу [16, с.65].

Заработка плата – это не только денежная часть оплаты результатов труда, так как также она является стимулом для работника. Размер оплаты, порядок ее выплаты, организационные элементы поощрений и надбавок повышают интерес работника к труду. Поэтому заработка плата имеет двойной смысл – с одной стороны является поощрением труда, с другой – стимулом к улучшению качества работы.

Заработка плата – это заработанная за уже произведенный труд плата, и работодатель обязан выплачивать ее систематически. Она является основным источником удовлетворения материальных и духовных потребностей работника.

Таким образом, понятие «оплата труда» является более широким, в отличие от термина «заработка плата», так как включает в себя всю совокупность отношений, связанных с установлением, регулированием и предоставлением работнику выплат за его труд [13, с.104].

Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливаются:

- работникам организаций, финансируемых из бюджета, – соответствующими нормативно-правовыми актами;
- работникам организаций со смешанным финансированием (бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской деятельности) – законами, иными нормативно-правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций;

– работникам других организаций – коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами [29, с.78].

Системы оплаты труда могут быть тарифными и нетарифными.

Тарифная система – совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий. Эта система включает в себя тарифные ставки (оклады), тарифную сетку и т. д.

Тарифная ставка (оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени.

Тарифный разряд – величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника.

Квалификационный разряд – величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

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

При бестарифной системе оплаты труда размер заработной платы отдельных работников определяется в зависимости от результатов работы всего коллектива [11, с.80].

Дополнительная заработка плата – это выплаты за непроработанное время, предусмотренные законодательством по труду, включающие различные виды надбавок, компенсаций за дифференцированные условия труда и квалификацию работника.

К ним относятся:

- оплата очередных отпусков;
- оплата перерывов в работе кормящих матерей;
- оплата льготных часов подростков;

- оплата за время выполнения государственных и общественных обязанностей;
- оплата выходного пособия при увольнении;
- доплаты за неблагоприятные и вредные условия труда;
- другие индивидуальные стимулирующие выплаты.

Перечисленные выше надбавки, доплаты и компенсации чаще всего встречаются в виде определенных, установленных государством или предприятием процентов к основной заработной плате, выплачиваются из фонда оплаты труда и также относятся на себестоимость продукции.

Заработка плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы (основная заработная плата), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера (дополнительная заработная плата) [44, с.505].

Формы оплаты труда определяются ст. 131 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ). Выплата заработной платы может производиться в денежной и не денежной формах. Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать 20% от общей суммы заработной платы [3].

Выделяются повременная и сдельная формы оплаты труда.

При повременной форме оплаты труда заработная плата работника рассчитывается исходя из установленной тарифной ставки или оклада за фактически отработанное время.

Различают два основных вида повременной оплаты труда – простую повременную и повременно-премиальную. В первом случае размер оплаты труда зависит от двух факторов – часовой тарифной ставки и количества отработанного времени.

При повременно-премиальной оплате труда к сумме заработка по тарифу добавляется премия, устанавливаемая в соответствии с принятым в организации положением о премировании. Размер премии, как правило, устанавливается в процентах к тарифной ставке либо к сумме заработной

платы, начисленной в соответствии с простой повременной формой оплаты труда [38, с.90].

Режим рабочего времени определяется продолжительностью рабочей недели (пятидневная либо шестидневная, по скользящему графику, с ненормированным рабочим днем, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней).

При сдельной форме оплаты труда заработка определяется исходя из установленного размера оплаты за каждую единицу продуктов труда (сдельных расценок) и количества произведенной продукции, объемов выполненных работ и оказанных услуг. Сдельная оплата труда имеет несколько видов: прямая сдельная, сдельно-прогрессивная, сдельно-премиальная, косвенно-сдельная и оплата труда по конечному результату.

При прямой сдельной форме оплаты труда заработка рассчитывается путем умножения сдельной расценки на количество изготовленных деталей, полуфабрикатов, изделий, выполненных операций, работ. В зависимости от характера производства для учета выработки применяются различные первичные документы – наряд на сдельную работу (в индивидуальном или мелкосерийном производстве), маршрутный лист (в серийном производстве) и др. [40, с.508].

При сдельно-прогрессивной форме оплаты труда используются не только фиксированные, но и прогрессивные расценки.

При сдельно-премиальной форме размер заработной платы зависит не только от объемов выработки и сдельных расценок, но и от премии, которая устанавливается положением о премировании. Размер премии определяется, как правило, в процентах к заработной плате.

Размер оплаты труда по конечному результату определяется, как правило, в процентах от установленного показателя финансово-хозяйственной деятельности (например, от суммы выручки от продажи, прибыли, иных оснований).

Оплата труда в особых условиях производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Оплата труда в местностях с особыми климатическими условиями (в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

При выполнении работ различной квалификации в условиях повременной формы труда работника оплачивается по работе более высокой квалификации, при сдельной оплате – по расценкам выполняемой работы, но не ниже присвоенного работнику разряда. При совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора [19, с.75].

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа).

Совместительство может быть внутренним (по месту основной работы по иной профессии, специальности или должности) и внешним (по трудовому договору с другим работодателем). Работа по совместительству оплачивается в зависимости от проработанного времени или выработки.

Сверхурочная работа – работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени: ежедневно либо за смену, а также за учетный период. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. В случае привлечения работников к работе в эти дни с их письменного согласия оплата производится

не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ). По желанию работника за работу в выходной или нерабочий праздничный день ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит [3].

Оплата за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 ч) производится в устанавливаемом работодателем повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Продолжительность работы в ночное время сокращается на один час. Отработанное ночное время фиксируется в табеле учета рабочего времени.

Брак продукции не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями. Полный брак по вине работника оплате не подлежит. Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

Времяостоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника; по причинам, не зависящим от работодателя и работника, – в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времениостоя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о началеостоя. Времяостоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

Таким образом, размер заработной платы, в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада), доплат, надбавок и поощрительных выплат, является обязательными условиями трудового договора каждого работника, определяемого по соглашению сторон в соответствии с действующими у данного работодателя коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами.

Под системой оплаты труда понимают способ определения величины заработной платы, которая должна быть выплачена работнику за результаты его труда. В настоящее время в организациях в зависимости от количества

труда и времени применяются сдельная и повременная формы оплаты труда с их многочисленными системами [33, с.35].

## 1.2 Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда

Синтетический и аналитический учет оплаты труда. В бухгалтерском учете оплата труда учитывается на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Заработка плата является составной частью себестоимости продукции, выполненных работ или оказанных услуг. Поэтому процесс ее начисления увеличивает дебет счетов затрат на производство и отражается в бухгалтерском учете по кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» (Д-т сч. 20 «Основное производство», 23 «Вспомогательные производства», 25 «Общепроизводственные расходы», 26 «Общехозяйственные расходы» – К-т сч. 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»).

Если организация осуществляет капитальные вложения, то при начислении оплаты труда персоналу, занятому в этом процессе, следует дебетовать счета 07 «Оборудование к установке», 08 «Вложения во внеоборотные активы», 10 «Материалы» и т. д.

При ликвидации последствий чрезвычайных обстоятельств, например стихийных бедствий, начисление оплаты труда производится по дебету счета 91 «Прочие доходы и расходы».

Средства, выплачиваемые работникам при уходе в очередной оплачиваемый отпуск, учитываются аналогичным образом только в том случае, когда весь отпуск сотрудника приходится на текущий месяц. [26, с.88]

Если период отпуска затрагивает и следующий месяц, то в соответствии с требованиями п. 18 ПБУ 10/99 «Расходы организации» о признании расходов в том отчетном периоде, в котором они имели место, независимо от времени фактической выплаты денежных средств для начисления оплаты второй части отпуска надлежит использовать счет 97 «Расходы будущих периодов». В

последующем начисленные суммы выплат за отпуск должны списываться на соответствующие счета затрат.

Дополнительные отпуска должны предоставляться за счет чистой прибыли организации, которая отражается на счете 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)».

Помимо заработной платы и оплаты отпусков по кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» начисляются премии. Премии за производственные результаты уменьшают налогооблагаемую прибыль организаций и относятся к прочим расходам.

Премии, выплачиваемые за счет средств целевого финансирования (гранты, денежные средства различных фондов) и средств специального назначения (денежные средства, которые собственники предприятия выделили специально для выплаты премий), не уменьшают налогооблагаемую базу по налогу на прибыль организации. В аналогичном порядке начисляются различные пособия и материальная помощь.

Удержания из оплаты труда отражаются по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Прежде всего это налог на доходы физических лиц (НДФЛ), расчеты по которому осуществляются на счете 68 «Расчеты по налогам и сборам».

Размер удержаний из заработной платы и иных видов доходов должника исчисляется из суммы, оставшейся после удержания налогов (ст. 65 Федерального закона от 2 октября 2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»).

Удержания по исполнительным листам производятся по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и кредиту счета 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами».

Удержания за произведенный работником брак также производятся из заработной платы. Фактическая себестоимость неисправимого брака отражается по дебету счета 28 «Брак в производстве» и кредиту счетов 20 «Основное производство», 10 «Материалы», 69 «Расчеты по социальному

страхованию и обеспечению» и др. После этого отражается задолженность работника перед организацией на счете 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям», с которого долг списывается на счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Невозвращенные подотчетные суммы также удерживаются из заработной платы. Первоначально они учитываются по дебету счета 94 «Недостачи и потери от порчи ценностей» и кредиту счета 71 «Расчеты с подотчетными лицами». Затем сумма долга списывается со счета недостач в дебет счета расчетов по оплате труда. Выдача заработной платы отражается по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и кредиту счета 50 «Касса». Неполученная вовремя заработка плата должна быть депонирована – сдана в учреждение банка на хранение. После обращения работника в организацию с просьбой о выплате задолженности по заработной плате бухгалтер получает эту сумму в банке и выдает денежные средства сотруднику. [42, с.87]

Аналитический учет заработной платы ведется в организациях с использованием типовых форм – лицевого счета, расчетной ведомости, платежной ведомости, расчетно-платежной ведомости. В этих регистрах отражается вся информация, касающаяся заработной платы: операции по начислению оплаты труда, удержаниям, начисленным налогам, выплатам и т. д. Свод данных по этим формам должен соответствовать данным по синтетическому счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

В табл. 1.1 отражены основные учетные записи по учету оплаты труда.

Таблица 1.1

**Основные учетные записи по учету оплаты труда**

Содержание хозяйственной операции	Дебет счета	Кредит счета
Начислена заработка плата рабочим основного производства	20	70
Начислена заработка плата рабочим вспомогательного производства	23	70
Начислена заработка плата работникам, занятым обслуживанием основных и вспомогательных производств	25	70
Начислена заработка плата управленческому персоналу организации	26	70

## Окончание таблицы 1.1

1	2	3
Начислена заработка плата работникам, занятым сбытом продукции или работникам торговых организаций	44	70
Начислена заработка плата работникам, занимающимся приобретением основных средств, материально-производственных запасов, оборудования, требующего установки и занятых в процессе осуществления капитальных вложений	08, 10, 07	70
Начислена заработка плата сотруднику за участие в ликвидации последствий аварии или стихийного бедствия	91	70
Начислены отпускные за текущий месяц	20,23, 25,26	70
Начислены отпускные по дополнительному отпуску	84	70
Начислена премия по результатам работы за определенный период	91	70
Начислена премия за счет средств целевого финансирования	86	70
Начислена премия за счет средств специального назначения	84	70
Удержан налог на доходы физических лиц	70	86
Налог перечислен в бюджет	68	51
Начислены страховые взносы в государственные внебюджетные фонды	20, 23, 25, 26	69
Удержаны алименты	70	76
Выданы денежные средства под отчет для оплаты алиментов	71	50
Перечислены алименты подотчетным лицом	76	71
Отражена задолженность работника по возмещению ущерба за производственный брак	73	28
Удержанна сумма долга из заработной платы работника	70	73
Отражена недостача по своевременно не возвращенным подотчетным суммам	94	71
Удержан из заработной платы долг по невозвращенным подотчетным суммам	70	94
Отражены депонированные суммы невыплаченной заработной платы	70	76
Внесена на расчетный счет организации депонированная сумма заработной платы	51	50
Поступили денежные средства в кассу организации с ее расчетного счета для выплаты депонированной заработной платы	50	51
Выдана депонированная заработная плата	76	50
Выдана путевка для прохождения санаторно-курортного лечения	69	50
Выдано единовременное пособие по уходу за ребенком; при рождении ребенка	69	50
Начислено пособие по временной нетрудоспособности	69	70

Бухгалтерский учет расчетов по оплате труда осуществляется на основании типовых форм первичных документов (постановление Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. № 1), приведенных в табл. 1.2.

В соответствии со ст. 65 ТК РФ при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям [3].

Таблица 1.2

### Формы первичных документов по оплате труда

№ формы	Название формы
T-1	Приказ (распоряжение) о приеме сотрудника на работу
T-2	Личная карточка работника
T-3	Штатное расписание
T-4	Учетная карточка научного, научно-педагогического работника
T-5	Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу
T-6	Приказ (распоряжение) о предоставлении работнику отпуска
T-7	График отпусков
T-8	Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)
T-9	Приказ (распоряжение) о направлении работника в командировку
T-10	Командировочное удостоверение
T-11	Приказ (распоряжение) о поощрении
T-12	Табель учета рабочего времени и расчета заработной платы
T-13	Табель учета рабочего времени
T-49	Расчетно-платежная ведомость
T-51	Расчетная ведомость
T-53	Платежная ведомость
T-54	Лицевой счет

При приеме на работу на каждого сотрудника должен быть оформлен

приказ о приеме на работу.

На основании поступивших в бухгалтерию сведений о работнике составляются следующие документы:

- лицевой счет – с целью ежемесячного отражения данных о заработной плате, выплаченной работнику в течение календарного года;
- налоговая карточка по учету доходов и налога на доходы физических лиц (форма 1-НДФЛ);
- карточка индивидуального учета сумм начисленных выплат и иных вознаграждений и сумм начисленных страховых взносов в соответствии с требованиями п. 6 ст. 15 Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионных фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования».

В соответствии с требованиями ст. 129 ТК РФ заработка плата представляет собой:

- вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;
- компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера);
- стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Учет отработанного работником времени должен обеспечить контроль за своевременной явкой на работу, выявлением не явившихся и опоздавших, своевременным уходом и приходом во время обеда, своевременным уходом с работы, фактически отработанным рабочим временем, простоями и другими видами недоиспользования рабочего времени.

Согласно ст. 91 ТК РФ рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и

условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 ч в неделю.

В соответствии со ст. 94 ТК РФ продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет – 5 ч, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 7 ч;
- для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – 2,5 ч, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 4 ч;
- для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением, выанным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе – 8 ч;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 ч.

**Оплата непроработанного времени.** К непроработанному относят такие периоды времени, как очередной ежегодный отпуск, отсутствие работника по причине временной нетрудоспособности (по болезни), время выполнения государственных обязанностей и т. д. ТК РФ предусмотрено право работника на основной и дополнительный отпуск. Продолжительность основного отпуска составляет 28 календарных дней. Дополнительный отпуск может быть установлен как в календарных, так и в рабочих днях, а его продолжительность зависит от причин, по которым он предоставлен.

Праздничные дни, приходящиеся на время отдыха, в расчет не включаются и не оплачиваются. Также в соответствии со ст. 124 ТК РФ не включаются в период ежегодно предоставляемого отпуска дни временной нетрудоспособности, т. е. если во время нахождения работника в отпуске он заболел, то отпуск должен быть продлен на число календарных дней, приходящихся на дни болезни.

Во время отпуска за работником сохраняется средний заработка, который рассчитывается в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922 (далее – Положение о среднем заработке). Данное положение определяет перечень выплат, которые необходимо суммировать с целью расчета отпускных выплат. Наряду с заработной платой в денежной и не денежной формах сюда относятся также премии и вознаграждения.

В соответствии со ст. 139 ТК РФ средний дневной заработка определяется исходя из дохода за 12 календарных месяцев, которые предшествовали месяцу, в котором сотрудник должен уйти в отпуск. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

То есть для расчета среднедневного заработка необходимо суммировать заработную плату за последние 12 календарных месяцев, полученный результат разделить на 12 и на среднемесячное число календарных дней в году – 29,4 дня.

Чтобы рассчитать отпускные, нужно определить средний дневной заработка работника и умножить его на число календарных дней отпуска. Средний дневной заработка для оплаты отпускных равен сумме начисленных в пользу работника выплат за 12 календарных месяцев.

Если отпуск предоставляется в рабочих днях, то средний дневной заработка исчисляется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

В бухгалтерском учете отпускные признаются расходами по обычным видам деятельности. Если весь отпуск укладывается в один календарный месяц, то сумма отпускных списывается на затраты как обычно проводкой:

Дт 20 «Основное производство»

Дт 25 «Общепроизводственные расходы»

Дт 26 «Общехозяйственные расходы»

Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - на сумму начисленных отпускных, причитающихся работнику.

Пособия по временной нетрудоспособности выплачиваются работникам организации, с которыми заключены трудовые договоры, в соответствии с требованиями ст. 183 ТКРФ. Порядок назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности регламентируется Федеральным законом от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (далее – Закон № 255-ФЗ). Основанием для начисления пособия является листок нетрудоспособности (больничный лист).

Пособие по временной нетрудоспособности при утрате трудоспособности вследствие заболевания или травмы выплачивается в следующем размере:

- застрахованному лицу, имеющему страховой стаж 8 и более лет, – 100 % среднего заработка;
- застрахованному лицу, имеющему страховой стаж от 5 до 8 лет, – 80 % среднего заработка;
- застрахованному лицу, имеющему страховой стаж до 5 лет, – 60 % среднего заработка.

Пособие за первые три дня болезни выплачивается за счет средств работодателя, а за остальные непроработанные дни – за счет средств Фонда социального страхования.

Однако если трудовой стаж работника составляет менее 6 месяцев, то в соответствии со ст. 7 Закона № 255-ФЗ на размер пособия за полный календарный месяц накладывается ограничение: пособие по временной

нетрудоспособности выплачивается в размере, не превышающем за полный календарный месяц минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

В соответствии с Федеральным законом от 8 декабря 2010 г. № 343-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон» «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» с 1 января 2011 г. пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком исчисляются исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за два календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, в том числе за время работы (службы, иной деятельности) у другого страхователя (других страхователей).

В случае, если застрахованное лицо в этот период не имело заработка, а также в случае, если средний заработок, рассчитанный за эти периоды, в расчете за полный календарный месяц ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на день наступления страхового случая, средний заработок, исходя из которого исчисляются пособия по временной нетрудоспособности, принимается равным минимальному размеру оплаты труда, установленному федеральным законом на день наступления страхового случая.

Удержание из заработной платы. К удержаниям из заработной платы относятся: налог на доходы физических лиц (НДФЛ), взыскания по исполнительным листам, компенсация причинного работнику материального ущерба и т. д. НДФЛ уплачивается с доходов физических лиц, постоянно проживающих на территории РФ или получающих доходы от источников на территории РФ. Обязанность начислять налог и перечислять его в бюджет возложена на налоговых агентов (организации-работодатели), которые заводят на каждого сотрудника организации соответствующую налоговую карточку.

В соответствии со ст. 224 НК РФ налоговая ставка по НДФЛ устанавливается в размере 13 % за исключением доходов, полученных в ходе участия в конкурсах и лотереях (35 %), доходов нерезидентов РФ (30 %) и доходов в виде процентов по ценным бумагам и дивидендам от долевого участия в деятельности других организаций (9 %).

При определении налоговой базы учитываются все доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной формах.

Налоговая база определяется отдельно по каждому виду доходов, в отношении которых установлены различные налоговые ставки.

Налоговый период по НДФЛ составляет календарный год.

Для доходов, в отношении которых предусмотрена налоговая ставка 13 %, налоговая база определяется как денежное выражение таких доходов, уменьшенных на сумму налоговых вычетов. НДФЛ исчисляется в конце каждого месяца нарастающим итогом с начала года и уменьшается на величину налоговых вычетов.

Для получения налоговых вычетов работник должен написать соответствующее заявление.

Налоговые вычеты подразделяются:

– на стандартные – относятся к доходам, облагаемым по ставке 13 %, и в денежном выражении составляют 3000 руб. ежемесячно (для лиц, принимавших участие в ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС); 500 руб. ежемесячно (для Героев Советского Союза и Героев РФ). Налоговый вычет в 1400 руб. ежемесячно (на каждого ребенка налогоплательщика) действует до месяца, в котором доход налогоплательщика, исчисленный нарастающим итогом с начала года превысит 350 000 руб. (ст. 218 НК РФ);

– социальные – это суммы, перечисленные налогоплательщиком на благотворительные цели, на обучение в образовательных учреждениях, за лечение в медицинских учреждениях РФ (ст. 219 НК РФ);

- имущественные – суммы, израсходованные налогоплательщиком на новое строительство, либо приобретение жилья в РФ (ст. 220 НК РФ);
- профессиональные – предоставляются по доходам, полученным в ходе осуществления профессиональной деятельности (ст. 221 НК РФ).

Статья 217 НК РФ устанавливает перечень доходов, которые не подлежат налогообложению. Это – государственные пособия, пенсии, компенсационные выплаты и т. д.

Удержание налога на доходы физических лиц выполняется записью:

Дт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кт 68 «Расчеты по налогам и сборам»

В большинстве случаев удержание денежных средств из заработной платы работников осуществляется на основании исполнительных листов.

Исполнительный лист – это документ, выданный судом, в котором определены причина, порядок и размер удержаний с работника. По исполнительным листам судов удерживаются алименты, а также суммы в возмещение морального и материального вреда, нанесенного работником другим лицам. Они могут удерживаться и по заявлению работника. Полученные исполнительные листы регистрируются в специальном журнале.

К наиболее распространенным удержаниям относится удержание алиментов на содержание несовершеннолетних детей. Документами, на основании которых производится взыскание алиментов, могут являться:

- соглашение о содержании несовершеннолетних детей;
- исполнительный лист.

Алименты удерживаются со всех доходов работника, кроме следующих:

- премии, не предусмотренные положением о премировании организации, то есть премии, выплата которых носит разовый характер (ко дню рождения, к празднику и т.п.);
- сумм, равных стоимости выдаваемого в соответствии с законодательством о труде лечебно-профилактического питания;
- выходного пособия при увольнении;

- материальной помощи, оказываемой гражданам, пострадавшим от стихийных бедствий, пожара, хищения имущества,увечья;
- материальной помощи, выплачиваемой в связи с рождением ребенка, регистрацией брака, со смертью лица, обязанного уплачивать алименты, или его близких родственников.

Как известно, размер алиментов на содержание несовершеннолетних детей составляет: на одного ребенка –  $\frac{1}{4}$  (25 %) от заработной платы за вычетом налога на доходы; на 2 детей –  $\frac{1}{3}$  (33 %) от заработной платы за вычетом налога на доходы; на 3 и более детей –  $\frac{1}{2}$  (50 %) от заработной платы за вычетом налога на доходы.

Удержаные из заработной платы алименты должны быть в трехдневный срок со дня выдачи зарплаты выданы взыскателю из кассы или переведены по почте.

В бухгалтерском учете организации эти операции отражаются следующими проводками:

Дт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кт 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» - удержаны алименты;

Дт 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами»

Кт 50 «Касса»

Кт 51 «Расчетный счет» - перечислены алименты получателю.

Страховые взносы в государственные внебюджетные фонды включают в себя:

- взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации на обязательное пенсионное страхование;
- в Фонд социального страхования Российской Федерации на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование.

Плательщиками страховых взносов являются:

- организации;
- индивидуальные предприниматели;
- физические лица, не признаваемые индивидуальными предпринимателями;
- индивидуальные предприниматели, адвокаты, нотариусы, занимающиеся частной практикой, и т. п.

Объектом налогообложения признаются выплаты и иные вознаграждения, начисляемые плательщиками страховых взносов в пользу физических лиц. Базой, облагаемой страховыми взносами, является та сумма, с которой эти взносы исчисляются.

Особенности определения базы для исчисления страховых взносов следующие (ст. 8 Закона о страховых взносах):

- база определяется отдельно по каждому физическому лицу;
- сумма облагаемой базы рассчитывается по истечении каждого календарного месяца нарастающим итогом с начала расчетного периода по соответствующий месяц;
- в базу включаются как денежные, так и не денежные выплаты и вознаграждения, производимые в рамках трудовых отношений;
- облагаемая база (рассчитанная нарастающим итогом) не может превышать 718 000 руб. (данная величина ежегодно индексируется на основании постановлений Правительства РФ) и т. д.

Ставки страховых взносов зависят от категории налогоплательщиков и величины налоговой базы. Если налоговая база на каждое физическое лицо нарастающим итогом с начала года не превышает 796 000 руб., то применяются следующие налоговые ставки, если иное не предусмотрено Законом о страховых взносах:

- в Пенсионный фонд Российской Федерации – 22 %;
- Фонд социального страхования Российской Федерации – 2,9 %;
- Федеральный фонд обязательного медицинского страхования – 5,1 %.

За счет средств фонда социального страхования (ФСС) оплачиваются пособия по временной нетрудоспособности, пособия по беременности и родам, при рождении ребенка, по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет и др. Остаток неизрасходованных средств ФСС ежемесячно перечисляется в исполнительный орган ФСС. В бухгалтерском учете для расчетов с бюджетом и фондами используется счет 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению». Счет имеет следующие субсчета:

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

Счет 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» кредитуется на суммы платежей на социальное страхование и обеспечение работников, а также на обязательное медицинское страхование, подлежащие перечислению в соответствующие фонды. При этом записи производятся в корреспонденции:

- со счетами, на которых отражено начисление оплаты труда, – в части отчислений, производимых за счет организации;
- счетом 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» – в части отчислений, производимых за счет работников организации.

По дебету счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» отражаются перечисленные суммы платежей, а также суммы, выплачиваемые за счет платежей на социальное страхование, пенсионное обеспечение, обязательное медицинское страхование в корреспонденции со счетами 51 «Расчетные счета», 50 «Касса» и т. Д.

Работник организации в процессе своей трудовой деятельности может нанести организации материальный ущерб (потеря или порча имущества). Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный организации, предусматривается Трудовым Кодексом РФ, а именно главой 39 «Материальная ответственность работника». Операции по удержанию расходов из заработной платы отражаются следующим образом:

Дт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кт 73-2 «Расчеты по возмещению материального ущерба» – на сумму расходов по исправлению брака, удержанной из заработной платы.

Если для компенсации расходов по исправлению брака работник вносит денежные средства в кассу, производится запись:

Дт 50 «Касса»

Кт 73-2 «Расчеты по возмещению материального ущерба».

При полной материальной ответственности работник должен возместить организации всю сумму ущерба, возникшего в результате недостачи или порчи материальных ценностей. Если сумма ущерба не превышает среднего заработка работника, она удерживается из его заработной платы по приказу руководителя организации. Сумма ущерба, превышающая средний заработок работника, взыскивается только по решению суда. По добровольному заявлению работника, представленному в письменном виде в бухгалтерию организации, из заработной платы могут производиться удержания на следующие цели:

- удержание членских профсоюзных взносов;
- удержание в погашение сумм ранее выданных ссуд, займов;
- удержание платежей по добровольному медицинскому, имущественному и прочему личному страхованию;
- удержание в погашение обязательств по подписке на акции, по оплате отпущенных (реализованных, оказанных) товаров (работ, услуг);
- удержание в погашение сумм коммунальных услуг;
- оплата пребывания ребенка в детском саду.

Такие удержания отражаются в учете бухгалтерской записью:

Дт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кт 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» - отражены прочие удержания по инициативе работника.

В процессе хозяйственной деятельности возникает необходимость выдачи наличных денег под отчет работникам организации на административно-хозяйственные расходы и осуществление служебных командировок.

Выдача наличных денег под отчет на предстоящие расходы заключается, как правило, в предварительном обеспечении работника авансом на предстоящие расходы. Однако допускается использование личных денежных средств физических лиц в интересах юридического лица, индивидуального предпринимателя, с которыми они состоят в трудовых отношениях.

Наличные денежные средства на предстоящие расходы выдаются на следующие сроки:

- не более 3 рабочих дней – на расходы, производимые в месте нахождения организации;
- не более 10 рабочих дней – на расходы, производимые вне места расположения организации;
- до 30 рабочих дней – в сумме, не превышающей размера одной базовой величины.

Подотчетные лица после выполнения задания обязаны не позднее трех рабочих дней по истечении срока, на который были выданы денежные средства, предоставить в бухгалтерию авансовый отчет об израсходованных суммах и возвратить в кассу остаток неиспользованной суммы. Сумма подотчетных средств, не возвращенная работниками в установленный срок, может удерживаться из его заработной платы.

Если долг работника будет списан за счет средств организации, то эту сумму следует включить в совокупный доход работника и удержать с нее налог на доходы физических лиц. Подотчетные суммы, не возвращенные работниками в установленные сроки, отражаются по кредиту счета 71 «Расчеты с подотчетными лицами» и дебету счета 94 «Недостачи от потери и порчи ценностей».

В дальнейшем эти суммы списываются со счета 94 «Недостачи от потери и порчи ценностей» в дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» (если они могут бытьдержаны из оплаты труда работника) или 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям» (когда они не могут бытьдержаны из оплаты труда работника).

## **2 АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

### **2.1 Анализ финансово-хозяйственной деятельности АО «Транснефть-Западная Сибирь»**

Акционерное общество «Транснефть - Западная Сибирь» с 1991 года в качестве дочернего акционерного общества входит в состав ПАО «Транснефть» (до 30.06.2016 – ОАО «Акционерная компания по транспорту нефти «Транснефть»). Предприятие является надежным звеном системы магистральных трубопроводов России и обеспечивает бесперебойную транспортировку нефти и нефтепродуктов в 5 регионах РФ (Тюменская, Омская, Новосибирская, Кемеровская области и Красноярский край). Транспортировка нефти выполняется на нефтеперерабатывающие заводы Сибири, Дальнего Востока и для поставки на экспорт.

Предприятие эксплуатирует более 3479 км магистральных нефтепроводов (в однониточном исчислении): Усть-Балык – Омск, Омск – Иркутск, Анжеро-Судженск – Красноярск, Красноярск – Иркутск, Омск – Павлодар, «ТОН-2» (до границы с Республикой Казахстан). Протяженность эксплуатируемых магистральных нефтепродуктопроводов – 1106,47 км в однониточном исчислении: Омск – Сокур, Сокур – Плотниково, Уфа – Омск. Также АО «Транснефть – Западная Сибирь» обслуживает 90,3 км подводных переходов через водные преграды, в том числе через судоходные реки Иртыш, Обь, Енисей. Перекачку нефти осуществляют 20 магистральных нефтеперекачивающих станций, перекачку нефтепродуктов – 7 нефтепродуктоперекачивающих станций. Общая емкость резервуарного парка предприятия составляет 1 487 тыс. м<sup>3</sup>.

Основными видами деятельности АО «Транснефть – Западная Сибирь» являются:

- эксплуатация объектов магистрального трубопроводного транспорта нефти и нефтепродуктов;

- транспортировка по магистральным трубопроводам нефти и нефтепродуктов;
- хранение нефти и нефтепродуктов;
- строительство, техническое перевооружение и реконструкция объектов магистрального трубопроводного транспорта нефти и нефтепродуктов, зданий и сооружений;
- ремонт объектов магистрального трубопроводного транспорта нефти и нефтепродуктов, зданий и сооружений;
- охрана окружающей среды и рациональное использование природных ресурсов.

Структура управления предприятием представлена на рисунке 2.1.

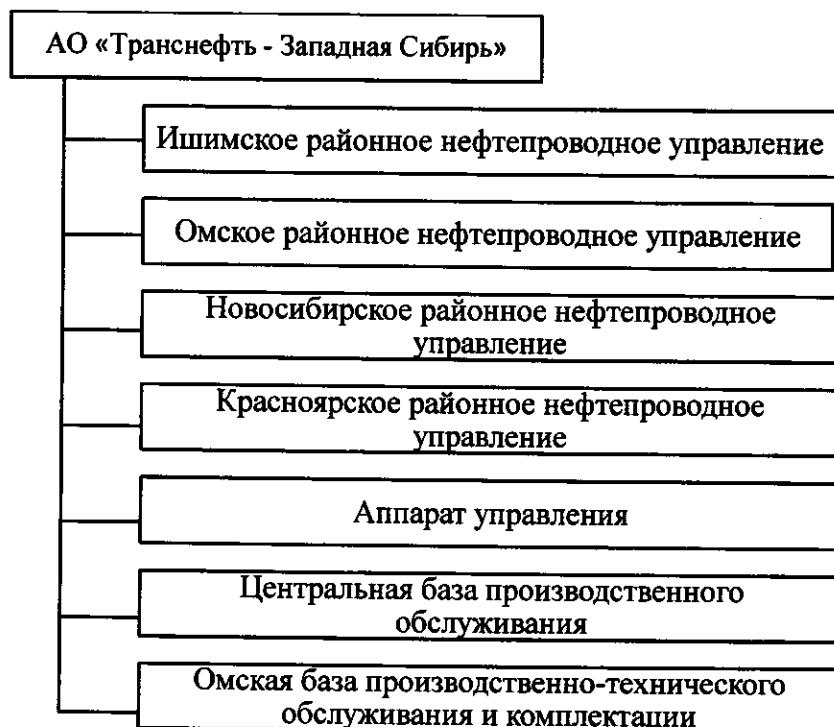
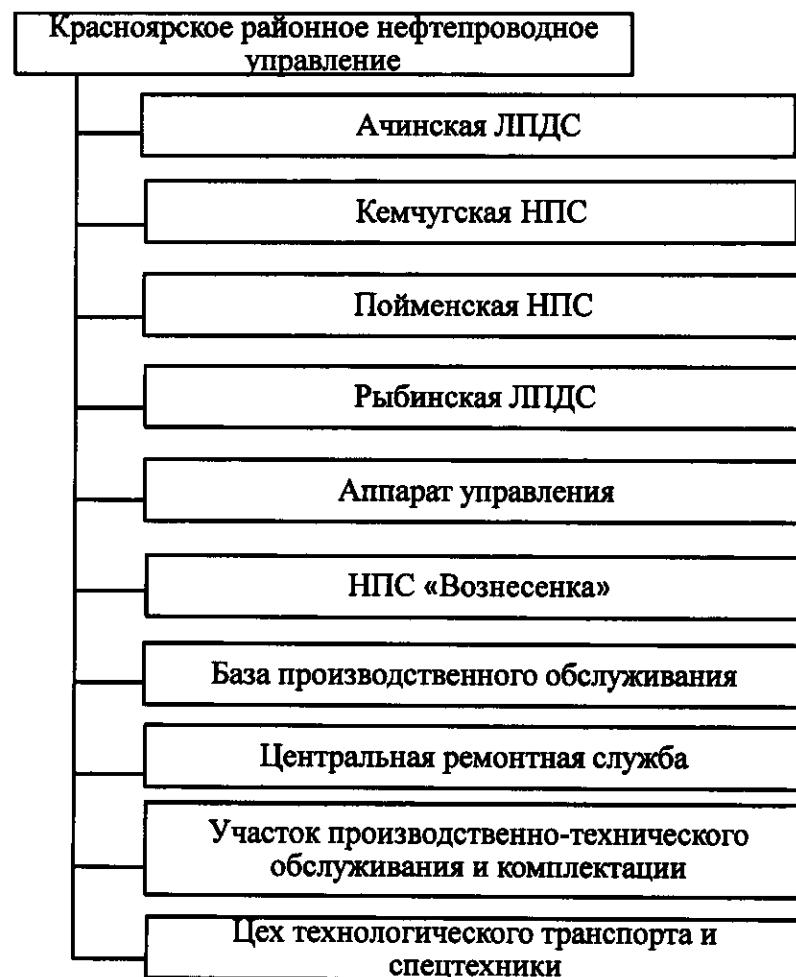


Рис. 2.1 – Организационная структура управления  
АО «Транснефть – Западная Сибирь»

В Красноярске работает представительство компании – Красноярское районное нефтепроводное управление.

Структура его управления представлена на рисунке 2.2.



**Рис. 2.2 – Организационную структуру управления Красноярским районным нефтепроводным управлением АО «Транснефть – Западная Сибирь»**

Далее, на основании бухгалтерской отчетности предприятия, представленной в приложениях, будет проведен бизнес-анализ деятельности всей компании АО «Транснефть – Западная Сибирь» с целью определить финансово-экономическое положение предприятия.

Красноярское районное нефтяное управление АО «Транснефть – Западная Сибирь» находится на общей системе налогообложения и является плательщиком всех основных видов налогов (НДС, налог на прибыль, налог на имущество, налог на землю, транспортный налог, страховые взносы в фонды, НДФЛ).

Что бы дать общую оценку работы предприятия был проведен анализ основных экономических показателей его деятельности (таблица 2.1).

Таблица 2.1

## Оценка основных экономических показателей АО «Транснефть – Западная Сибирь»

Показатели	2017	2018	2019	Абсолютное изменение		Темп прироста, %	2019 / 2018
				2018 – 2017	2019 – 2018		
Выручка, тыс. руб.	1 030 653 95	1 188 018 860	1 078 279 03	157 364 65	-109 739 57	15,27	-9,24
Себестоимость, тыс. руб.	777 629 08	786 267 39	834 535 16	86 383 1	48 267 77	1,11	6,14
Стоимость основных производственных фондов, тыс. руб.	3 709 332 48,5	3 753 887 07	3 861 889 09	44 554 58,0	108 002 02,5	1,20	2,88
Численность персонала, чел.	9971	1 0015	1 0051	44,00	36,00	0,44	0,36
Производительность труда, тыс. руб. / чел.	10 336,52	11 862,39	10 728,08	1 525,88	-1 134,32	14,76	-9,56
Система налогообложения	Общая	Общая	Общая	-	-	-	-

Выручка предприятия составила в 2019 году 107828 млн.руб., что на 9,24% меньше уровня прошлого года.

Снижение произошло за счет уменьшения тарифа и грузооборота по перекачке нефти.

Общая численность работников предприятия составляет 10051 человек в 2019 году, в том числе 1211 человек работает в Красноярском районном нефтепроводном управлении.

Численность работников ежегодно увеличивается.

Производительность труда в целом за три года также выросла, что указывает на повышение эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.

Среднегодовая стоимость основных фондов ежегодно увеличивается, что связано со строительством новых нефтепроводов и составляет в 2019 году 386188 млн.руб.

Цель горизонтального и вертикального анализа баланса состоит в том, чтобы наглядно представить изменения, произошедшие в основных статьях баланса и помочь организации принять решение в отношении того, каким образом продолжать свою деятельность.

Горизонтальный анализ заключается в сопоставлении финансовых данных предприятия за прошедшие годы в относительном и абсолютном виде. В таблице 2.2 проведен горизонтальный анализ баланса предприятия.

Имущество предприятия составляет в 2019 году 457677,9 млн.руб., снизившись в сравнении с 2018 годом на 1,35%.

Активы предприятия представлены внеоборотными и оборотными активами.

В состав внеоборотных активов, главным образом, входят основные средства, сумма которых стабильно увеличивается и составляет на конец 2019 года 392754,4 млн.руб.

Оборотные активы предприятия увеличиваются на четверть в 2018 году и снижаются почти на половину в 2019 году.

Таблица 2.2

## Горизонтальный анализ баланса, млн. руб.

Статья	2017	2018	2019	Абсолютное изменение		2019 / 2018
				2018 – 2017	2019 – 2018	
1	2	3	4	5	6	7
АКТИВ						8
1. Внебиротные активы						
нематериальные активы	29,8	48,7	83,6	18,9	34,9	63,24
результаты исследований и разработок	176,2	296,7	400,3	120,6	103,6	68,42
основные средства	371154,0	379623,4	392754,4	8469,4	13131,0	2,28
доходные вложения в материальные ценности	881,6	1399,0	1330,0	517,4	-69,0	58,69
финансовые вложения	38545,0	38894,6	36051,0	349,6	-2843,6	0,91
отложенные налоговые активы	7351,4	1601,8	1691,1	-5749,6	89,4	-78,21
прочие внеоборотные активы	5472,9	5881,5	5920,7	408,6	39,2	7,47
Итого по разделу 1	423610,9	427745,7	438231,2	4134,8	10485,5	0,98
2 Оборотные активы						2,45
запасы	5462,2	4917,1	4727,6	-545,1	-189,5	-9,98
НДС	146,1	149,6	336,5	3,4	186,9	2,34
дебиторская задолженность	157778,7	25685,5	9420,1	9906,7	-16265,3	62,79
финансовые вложения	7488,0	5421,4	4809,2	-2066,6	-612,2	-27,60
денежные средства	8,6	5,4	12,6	-3,2	7,2	-36,99
прочие оборотные активы	2,5	23,4	140,6	20,9	117,2	823,06
Итого по разделу 2	28886,2	36202,4	19446,7	7316,2	-16755,7	25,33
БАЛАНС	452497,1	463948,1	457677,9	11450,9	-6270,2	2,53
3. Капитал и резервы						-1,35
уставный капитал	2,0	2,0	2,0	0,0	0,0	0,00
переоценка внеоборотных активов	85334,2	97356,9	103762,5	12022,7	6405,6	14,09
резервный капитал	0,3	0,3	0,3	0,0	0,0	0,00

Окончание таблицы 2.2

	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>нераспределенная прибыль</b>		<b>222346,9</b>	<b>237447,2</b>	<b>239478,8</b>	<b>151003,3</b>	<b>2031,6</b>	<b>6,79</b>	<b>0,86</b>
<b>Итого по разделу 3</b>	<b>307683,3</b>	<b>334806,3</b>	<b>343243,5</b>	<b>27123,0</b>	<b>8437,2</b>	<b>8,82</b>	<b>2,52</b>	
<b>4. Долгосрочные обязательства</b>								
заемные средства								
ОНО	114236,1	93788,1	75743,6	-20448,0	-18044,6	-17,90	-19,24	
оценочные обязательства	14285,8	13956,1	13814,0	-329,7	-142,1	-2,31	-1,02	
прочие обязательства	986,2	952,9	842,2	-33,3	-110,7	-3,38	-11,62	
<b>Итого по разделу 4</b>	<b>312,5</b>	<b>681,2</b>	<b>152,2</b>	<b>368,7</b>	<b>-529,0</b>	<b>117,97</b>	<b>-77,66</b>	
<b>5. Краткосрочные обязательства</b>								
заемные средства								
кредиторская задолженность	497,5	534,1	1918,0	36,6	1383,9	7,36	259,08	
доходы будущих периодов	9853,4	14725,8	16751,4	4872,5	2025,6	49,45	13,76	
оценочные обязательства	143,3	134,0	128,1	-9,3	-6,0	-6,50	-4,44	
<b>Итого по разделу 5</b>	<b>4499,0</b>	<b>4369,5</b>	<b>5084,9</b>	<b>1129,5</b>	<b>715,5</b>	<b>-2,88</b>	<b>16,37</b>	
<b>БАЛАНС</b>	<b>452497,1</b>	<b>463948,1</b>	<b>457677,9</b>	<b>11450,9</b>	<b>-6270,2</b>	<b>2,53</b>	<b>-1,35</b>	

В составе оборотных активов изменения, главным образом, произошли по статье дебиторская задолженность – отмечается прирост на 62,79% в 2018 году и еще более заметное снижение в 2019 году до 9420,1 млн.руб.

Снижение дебиторской задолженности можно охарактеризовать положительно, поскольку уменьшается сумма отвлеченных из оборота средств, что положительно отражается на ликвидности и платежеспособности.

Негативно можно охарактеризовать снижение суммы финансовых вложений с 7488,0 млн. руб. в 2017 году до 4809,2 млн.руб. в 2019 году.

В составе источников формирования имущества присутствуют собственные и заемные источники.

Собственный капитал представлен в основном нераспределенной прибылью, которая увеличивается на 6,79 % в 2018 году и на 0,86 % в 2019 году, и переоценкой внеоборотных активов, которая также стабильно увеличивается. В целом собственный капитал прирастает на 8,82 % в 2018 году и на 2,52 % в 2019 году.

Положительно можно отметить снижение суммы долгосрочных обязательств на 15,75 % в 2018 году и на 17,21 % в 2019 году, в основном за счет снижения заемных средств перед банками.

Краткосрочные обязательства, напротив, увеличиваются на 31,82 % в 2018 году и на 20,84 % в 2019 году, в основном за счет увеличения в несколько раз суммы заемных средств перед банками, что говорит о реструктуризации задолженности.

Кредиторская задолженность увеличилась на половину в 2018 году и на 13,76 % в 2019 году.

В таблице 2.3 проведен вертикальный анализ баланса с целью определить структуру имущества и источников его формирования.

Основную долю в структуре активов предприятия занимают внеоборотные активы – 95,75 % в 2019 году, а именно основные средства – 85,81 % (главным образом, трубопроводы), что характерно для этого вида деятельности.

Таблица 2.3

## Вертикальный анализ баланса, %

Статья	2017	2018	2019	Абсолютное изменение				
				2018 – 2017	2019 – 2018			
<b>АКТИВ</b>								
<b>1. Внебиротные активы</b>								
нематериальные активы	0,01	0,01	0,02	0,00	0,01			
результаты исследований и разработок	0,04	0,06	0,09	0,03	0,02			
основные средства	82,02	81,82	85,81	-0,20	3,99			
доходные вложения в материальные ценности	0,19	0,30	0,29	0,11	-0,01			
финансовые вложения	8,52	8,38	7,88	-0,13	-0,51			
отложенные налоговые активы	1,62	0,35	0,37	-1,28	0,02			
прочие внеоборотные активы	1,21	1,27	1,29	0,06	0,03			
Итого по разделу 1	93,62	92,20	95,75	-1,42	3,55			
<b>2 Оборотные активы</b>								
запасы	1,21	1,06	1,03	-0,15	-0,03			
НДС	0,03	0,03	0,07	0,00	0,04			
дебиторская задолженность	3,49	5,54	2,06	2,05	-3,48			
финансовые вложения	1,65	1,17	1,05	-0,49	-0,12			
денежные средства	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			
прочие оборотные активы	0,00	0,01	0,03	0,00	0,03			
Итого по разделу 2	6,38	7,80	4,25	1,42	-3,55			
<b>БАЛАНС</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>			
<b>3. Капитал и резервы</b>								
уставный капитал	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			
переоценка внеоборотных активов	18,86	20,98	22,67	2,13	1,69			
резервный капитал	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			
нераспределенная прибыль	49,14	51,18	52,32	2,04	1,15			
Итого по разделу 3	68,00	72,16	75,00	4,17	2,83			
<b>4. Долгосрочные обязательства</b>								
заемные средства	25,25	20,22	16,55	-5,03	-3,67			
ОНО	3,16	3,01	3,02	-0,15	0,01			
оценочные обязательства	0,22	0,21	0,18	-0,01	-0,02			
прочие обязательства	0,07	0,15	0,03	0,08	-0,11			
Итого по разделу 4	28,69	23,58	19,79	-5,11	-3,79			
<b>5. Краткосрочные обязательства</b>								
заемные средства	0,11	0,12	0,42	0,01	0,30			
кредиторская задолженность	2,18	3,17	3,66	1,00	0,49			
доходы будущих периодов	0,03	0,03	0,03	0,00	0,00			
оценочные обязательства	0,99	0,94	1,11	-0,05	0,17			
Итого по разделу 5	3,31	4,26	5,22	0,95	0,96			
<b>БАЛАНС</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>			

В структуре оборотных активов наибольший удельный вес занимает дебиторская задолженность, доля которой снижается с 3,49 % в 2017 году до 2,06 % в 2019 году.

В составе источников имущества предприятия наибольший удельный вес занимает собственный капитал – 75,00 % в 2019 году, что выше, чем тремя годами ранее.

Положительно можно характеризовать снижение доли долгосрочных обязательств с 28,69 % в 2017 году до 19,79 % в 2019 году.

Доля краткосрочных обязательств сравнительно невелика и составляет 5,22% в 2019 году.

Таким образом, состав, структуру и динамику баланса предприятия можно считать удовлетворительной.

Главная цель анализа платежеспособности – своевременно выявлять и устранять недостатки в финансовой деятельности и находить резервы улучшения финансовых возможностей предприятия.

Для оценки платежеспособности необходимо проанализировать ликвидность бухгалтерского баланса.

Анализ представлен в таблице 2.4.

Ликвидность баланса АО «Транснефть – Западная Сибирь» нарушена. В 2017-2019 годах не соблюдается первое соотношение активов и пассивов: кредиторская задолженность выше имеющейся суммы денежных средств и финансовых вложений.

Второе соотношение активов и пассивов соблюдается в 2017-2019 гг.: имеющаяся сумма дебиторской задолженности и прочих активов больше, чем сумма краткосрочных заемных средств и прочих пассивов.

Третье соотношение не соблюдается в 2017-2019 гг.: сумма запасов и долгосрочных финансовых вложений ниже, чем имеющаяся сумма долгосрочных заемных средств.

И последнее соотношение не соблюдается в 2017-2019 гг.: собственный капитал меньше, чем сумма внеоборотных активов предприятия.

Таблица 2.4

## Анализ ликвидности баланса АО «Транснефть – Западная Сибирь», тыс.руб.

Актив	2017	2018	2019	Пассив	2017	2018	2019	Платежный излишек или недостаток		
								2017	2018	2019
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Наиболее ликвидные активы	7496607	5426829	4821850	Наиболее срочные обязательства	9853353	14725837	16751416	-2356746	-9299008	-11929566
В % к итогу	1,66	1,17	1,05	В % к итогу	2,18	3,17	3,66	-0,52	-2,00	-2,61
Быстро реализуемые активы	15927400	25858443	9897243	Краткосрочные пассивы	5139819	5037656	7131030	10787581	20820787	2766213
В % к итогу	3,52	5,57	2,16	В % к итогу	1,14	1,09	1,56	2,38	4,49	0,60
Медленно реализуемые активы	44007201	43811723	40778635	Долгосрочные пассивы	129820639	109378265	90551903	-85813438	-65566542	-49773268
В % к итогу	9,73	9,44	8,91	В % к итогу	28,69	23,58	19,79	-18,96	-14,13	-10,88
Труднореализуемые активы	385065935	388851070	402180127	Постоянные пассивы	307683332	334806307	343243506	-77382603	-54044763	-58936621
В % к итогу	85,10	83,81	87,87	В % к итогу	68,00	72,16	75,00	-17,10	-11,65	-12,88
Баланс	452497143	463948065	457677855	Баланс	452497143	463948065	457677855	-	-	-
В % к итогу	100,00	100,00	100,00	В % к итогу	100,00	100,00	100,00	-	-	-

Таким образом, баланс предприятия АО «Транснефть – Западная Сибирь» в целом можно считать неликвидным.

Расчет коэффициентов платежеспособности предприятия АО «Транснефть – Западная Сибирь» представлен в таблице 2.5 с целью определить способность предприятия погашать свои обязательства.

Таблица 2.5

**Расчет коэффициентов ликвидности АО «Транснефть – Западная Сибирь»**

Показатель	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Норматив
Общая сумма текущих активов, тыс. руб.	28886227	36202396	19446687	
Сумма денежных средств, краткосрочных финансовых вложений и дебиторской задолженности, тыс. руб.	23275335	31112297	14241973	
Сумма денежных средств и краткосрочных финансовых вложений, тыс. Руб.	7496607	5426829	4821850	
Краткосрочные обязательства, тыс. руб.	14993172	19763493	23882446	
Коэффициенты ликвидности				
- текущей	1,93	1,83	0,81	>=2,0
- быстрой	1,55	1,57	0,60	>=1,0
- абсолютной	0,50	0,27	0,20	>=0,2
Коэффициент соотношения суммы собственных оборотных средств к сумме краткосрочных обязательств	0,93	0,83	-0,19	>=1,0

Анализ коэффициентов платежеспособности предприятия показал, что коэффициенты ликвидности соответствовали нормативу в 2017 году, после чего ситуация ухудшилась и в 2018-2019 годах они не соответствует нормальным значениям.

Коэффициент текущей ликвидности не соответствует нормативу, и имеет отрицательную динамику. Он означает, что предприятие в 2019 году может погасить за счет своих оборотных активов лишь 81% своих краткосрочных обязательств.

Коэффициент быстрой (срочной) ликвидности также перестал соответствовать нормальному значению в 2019 году и означает, что в 2019 году предприятие может погасить лишь 60% своих краткосрочных обязательств за

счет денежных средств, краткосрочных финансовых вложений и дебиторской задолженности.

Коэффициент абсолютной ликвидности находится на минимальном приемлемом уровне и означает, что в 2019 году предприятие за счет своих денежных средств и краткосрочных финансовых вложений может погасить 20% краткосрочных обязательств. Коэффициент соотношения суммы собственных оборотных средств и краткосрочных обязательств отрицательный, что свидетельствует об отсутствии у предприятия собственных оборотных средств.

Таким образом, предприятие АО «Транснефть – Западная Сибирь» является неплатежеспособным.

Цель анализа финансовой устойчивости – оценка способности организации погашать свои обязательства и сохранять права владения в долгосрочной перспективе (таблица 2.6).

Таблица 2.6  
Анализ финансовой устойчивости АО «Транснефть – Западная Сибирь»,  
млн. руб.

Показатели	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Абсолютное изменение	
				2018 – 2017	2019 – 2018
1	2	3	4	5	6
Источники собственных средств	307683	334806	343244	27123	8437
Долгосрочные обязательства	129821	109378	90552	-20442	-18826
Внеоборотные активы	423611	427746	438231	4135	10485
Наличие собственных источников формирования запасов и затрат	-115928	-92939	-94988	22988	-2048
Наличие собственных и долгосрочных заемных средств	13893	16439	-4436	2546	-20875
Краткосрочные кредиты и займы	498	534	1918	37	1384
Общая величина источников формирования запасов	14391	16973	-2518	2582	-19491
Общая сумма запасов и затрат	5608	5067	5064	-542	-3
Излишек или недостаток собственных источников	-121536	-98006	-100052	23530	-2046
Излишек или недостаток собственных и долгосрочных заемных источников	8285	11372	-9500	3088	-20872

## Окончание таблицы 2.6

1	2	3	4	5	6
Излишек или недостаток общей величины основных источников формирования запасов и затрат	8782	11906	-7582	3124	-19488
Тип финансовой ситуации	Нор-мальное	Нор-мальное	Кри-зисное	-	-

Финансовая устойчивость в 2017-2018 годах характеризовалась как нормальная. Это означает, что для покрытия своих запасов предприятия использует не только собственные оборотные средства, но и долгосрочные привлеченные. В 2019 году ситуация ухудшилась – денежные средства, краткосрочные финансовые вложения и дебиторская задолженность предприятия не могут покрыть кредиторской задолженности и просроченных ссуд. Анализ коэффициентов финансовой устойчивости АО «Транснефть – Западная Сибирь» представлен в таблице 2.7.

Таблица 2.7

Расчет коэффициентов финансовой устойчивости  
АО «Транснефть – Западная Сибирь»

Показатели	Нор-матив	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Абсолютное изменение	
					2018 – 2017	2019 – 2018
1	2	3	4	5	6	7
Исходные данные, тыс. руб.						
Источники собственных средств	-	307683332	334806307	343243506	27122975	8437199
Долгосрочные обязательства	-	129820639	109378265	90551903	-20442374	-18826362
Краткосрочные кредиты и займы, кредиторская задолженность и прочие краткосрочные обязательства	-	14993172	19763493	23882446	4770321	4118953
Внеоборотные активы	-	423610916	427745669	438231168	4134753	10485499
Общая сумма текущих активов	-	28886227	36202396	19446687	7316169	-16755709
Валюта баланса	-	452497143	463948065	457677855	11450922	-6270210

## Окончание таблицы 2.7

1	2	3	4	5	6	7
Наличие собственных оборотных средств	-	-115927584	-92939362	-94987662	22988222	-2048300
Коэффициенты						
- финансовой независимости (автономии)	> 0,6	0,68	0,72	0,75	0,04	0,03
- финансовой зависимости	< 0,4	0,32	0,28	0,25	-0,04	-0,03
- финансового риска	< 0,67	0,47	0,39	0,33	-0,08	-0,05
- финансовой устойчивости	> 0,75	0,97	0,96	0,95	-0,01	-0,01
- обеспеченности собственными оборотными средствами	>0,1	-4,01	-2,57	-4,88	1,45	-2,32
- маневренности	0,2-0,5	-0,38	-0,28	-0,28	0,10	0,00

Анализ коэффициентов подтвердил результаты анализа, полученные выше: почти все коэффициенты не соответствуют нормальному значению.

Коэффициент автономии показывает, что в 2019 году 75% активов предприятия образуется за счет собственного капитала, что выше минимального нормального значения. Высокое значение коэффициента автономии говорит о стабильной работе предприятия.

Коэффициент финансового риска в динамике снижается, что свидетельствует о снижении зависимости предприятия от внешних источников финансирования.

Коэффициент финансовой устойчивости соответствует нормативу, но в динамике снижается. Он показывает, что 95% активов предприятия финансируется за счет устойчивых источников, то есть тех, которые предприятие использует в своей деятельности больше года.

Коэффициент обеспеченности (или покрытия) собственными оборотными средствами и коэффициент маневренности имеют отрицательные значения, что указывает на отсутствие у предприятия собственных оборотных средств.

Важным этапом анализа финансового состояния является анализ деловой активности предприятия, который проводится с целью формирования

экономически обоснованной оценки эффективности и интенсивности использования ресурсов предприятия и выявления резервов их повышения (таблица 2.8).

Таблица 2.8

## Анализ деловой активности АО «Транснефть – Западная Сибирь»

Показатели	2017	2018	2019	Темп прироста, %	
				2018 / 2017	2019 / 2018
Выручка от реализации продукции, тыс. руб.	103065395	118801860	107827903	15,27	-9,24
Средняя величина активов, тыс. руб.	468845369,5	458222604	460812960	-2,27	0,57
Средняя величина текущих активов, тыс. руб.	43730907	32544311,5	27824541,5	-25,58	-14,50
Средняя величина собственных источников, тыс. руб.	297564801,5	321244819,5	339024906,5	7,96	5,53
Средняя величина долгосрочных обязательств, тыс. руб.	152016292	119599452	99965084	-21,32	-16,42
Средняя величина основных средств, тыс. руб.	370933248,5	375388706,5	386188909	1,20	2,88
Коэффициенты оборачиваемости:					
активов	0,22	0,26	0,23	17,94	-9,75
текущих активов	2,36	3,65	3,88	54,89	6,16
собственного капитала	0,35	0,37	0,32	6,77	-14,00
инвестированного капитала	0,23	0,27	0,25	17,55	-8,85
основных средств	0,28	0,32	0,28	13,90	-11,78
Период оборота, дней					
активов	1660,39	1407,82	1559,86	-15,21	10,80
текущих активов	154,87	99,99	94,19	-35,44	-5,80
собственного капитала	1053,81	986,97	1147,61	-6,34	16,28
инвестированного капитала	1592,16	1354,42	1485,99	-14,93	9,71
основных средств	1313,64	1153,32	1307,26	-12,20	13,35

Показатели деловой активности предприятия ухудшают свои значения, поскольку период оборота увеличивается, а скорость оборота замедляется. Исключение составляют текущие активы, которые стали оборачиваться за три месяца, что немного выше нормы.

С целью определения эффективности деятельности всего предприятия был проведен анализ рентабельности различных показателей (таблица 2.9).

Все показатели рентабельности за три года значительно снизились до низких неудовлетворительных значений. С каждого заработанного рубля выручки в 2019 году предприятие получает 10,08 руб. прибыли от продаж, что вдвое меньше, чем годом ранее.

С каждых потраченных 100 руб. текущих затрат предприятие зарабатывает 13,03 руб. прибыли от продаж, что почти в 3 раза меньше, чем в 2018 году.

Таблица 2.9

**Анализ рентабельности АО «Транснефть – Западная Сибирь»**

Показатели	2017	2018	2019	Темп прироста, %	
				2018 / 2017	2019 / 2018
Выручка от реализации, тыс. руб.	103065395	118801860	107827903	15736465	-10973957
Себестоимость, тыс. руб.	77762908	78626739	83453516	863831	4826777
Прибыль от продаж, тыс. руб.	12530045	26599681	10871736	14069636	-15727945
Прибыль до налогообложения, тыс. руб.	15489113	20456037	4010804	4966924	-16445233
Чистая прибыль, тыс. руб.	11434575	14576140	1721180	3141565	-12854960
Среднегодовая стоимость активов, тыс. руб.	468845369,5	458222604	460812960	-10622765,5	2590356
Среднегодовая стоимость собственного капитала, тыс. руб.	297564801,5	321244819,5	339024906,5	23680018	17780087
Рентабельность затрат, %	16,11	33,83	13,03	-	-
Рентабельность продукции, %	12,16	22,39	10,08	-	-
Рентабельность активов, %	2,44	3,18	0,37	-	-
Рентабельность собственного капитала, %	3,84	4,54	0,51	-	-

Таким образом, проведенный анализ финансового состояния АО «Транснефть – Западная Сибирь» позволяет сделать следующие выводы. В 2019 году предприятие снизило свои тарифы и уменьшило объемы

транспортировки нефти, что отразилось на снижении выручки и, как следствие, на снижении эффективности всей деятельности предприятия в целом. Анализ ликвидности показал, что она значительно нарушена. У предприятия есть проблемы с платежеспособностью. Финансовая устойчивость ухудшилась. Показатели деловой активности также ухудшили свои значения.

## 2.2 Анализ расчетов с персоналом по оплате труда Красноярского районного нефтепроводного управления АО «Транснефть – Западная Сибирь»

Целью деятельности управления персоналом Красноярское районное нефтепроводное управление АО «Транснефть – Западная Сибирь» является повышение производительности труда посредством разработки и внедрения системы управления человеческими ресурсами, направленной на максимальную реализацию потенциала сотрудников, повышение удовлетворенности персонала Компании условиями труда и выполняемой работой. Работодатель проводит политику занятости, основанную на улучшении условий труда, результативности профессиональной деятельности, повышении трудовой мобильности внутри организации.

Основные цели Общества в области кадровой политики:

- обеспечение конкурентоспособного уровня заработной платы;
- создание безопасных условий труда и охрана здоровья;
- закрепление квалифицированных кадров, улучшение их положения в Обществе посредством формирования благоприятного внутрикорпоративного климата для профессионального и карьерного роста;
- предоставление социальных гарантiiй, способствующих повышению конкурентоспособности Общества в привлечении персонала;
- расширение участия сотрудников в регулировании социально-трудовых отношений.

Решение перечисленных задач позволяет привлекать наиболее подготовленные и квалифицированные рабочие кадры и специалистов,

стабилизирует коллектив и способствует формированию позитивного отношения к Обществу, укреплению его деловой репутации.

Одним из важнейших факторов успешной коммерческой работы предприятия является эффективное использование кадровых ресурсов. Анализ показателей по труду и заработной плате, в связи с этим, является одним из важнейших этапов общего анализа деятельности хозяйствующих субъектов. Анализ состава, движения и эффективности использования персонала предприятия начинается с изучения количества работников, их состава по группам и движения внутри предприятия. Динамика структуры состава персонала по категориям работников приведена в таблице 2.10.

Таблица 2.10

Динамика структуры состава персонала по категориям работников в  
Красноярское районное нефтепроводное управление АО «Транснефть –  
Западная Сибирь»

Категория работников	2017 г.		2018 г.		2019 г.		Абсолютное изменение (2019 – 2017)	
	Чел.	Уд. вес, %	Чел.	Уд. вес, %	Чел.	Уд. вес, %	Чел.	Уд. вес, %
Руководители	58	4,89	58	4,85	58	4,79	0	-0,11
Специалисты	221	18,65	228	19,06	230	18,99	9	0,34
Служащие	25	2,11	27	2,26	28	2,31	3	0,20
Рабочие	881	74,35	883	73,83	895	73,91	14	-0,44
ИТОГО	1185	100,00	1196	100,00	1211	100,00	26	0,00

Основную долю в структуре персонала в Красноярское районное нефтепроводное управление АО «Транснефть – Западная Сибирь» занимают рабочие, что естественно для производственных предприятий. Их доля в динамике снижается с 74,35 % до 73,33 %, а численность увеличивается с 881 человек в 2017 году до 895 человек в 2019 году, что вызвано увеличением деятельности предприятия в Красноярском крае. Численность руководителей, специалистов и служащих в динамике почти не изменилась.

На рисунке 2.3 представлена динамика структуры персонала по категориям работников.



Рис. 2.3 – Динамика структуры персонала Красноярское районное нефтепроводное управление АО «Транснефть – Западная Сибирь»

В целом численность персонала снижается. Более подробный анализ движения кадров представлен в таблице 2.11.

Таблица 2.11

Анализ движения кадров в Красноярское районное нефтепроводное управление  
АО «Транснефть – Западная Сибирь»

Показатели	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Абсолютное изменение	
				2018 – 2017	2019 - 2018
1	2	3	4	5	6
Среднесписочная численность работников, чел.	1185	1196	1211	11	15
Число принятых работников, чел.	67	81	85	14	4
Число уволенных работников, чел., в том числе:	56	66	76	10	10
- по собственному желанию	56	65	75	9	10

## Окончание таблицы 2.11

1	2	3	4	5	6
- по производственной необходимости	0	1	1	1	0
Коэффициент оборота по приёму, %	5,65	6,77	7,02	1,12	0,25
Коэффициент оборота по выбытию, %	4,73	5,52	6,28	0,79	0,76
Коэффициент текучести кадров, %	4,73	5,43	6,19	0,71	0,76

В Красноярское районное нефтепроводное управление АО «Транснефть – Западная Сибирь» уровень текучести кадров в 2019 году выше оптимального уровня, равного 5 %.

Высокие показатели текучести кадров, увеличивающиеся в динамике, указывают на наличие организационных проблем в области мотивации на предприятии Красноярское районное нефтепроводное управление АО «Транснефть – Западная Сибирь».

В таблице 2.12 представлен анализ кадрового состава Красноярское районное нефтепроводное управление АО «Транснефть – Западная Сибирь».

Таблица 2.12

Анализ кадрового состава Красноярское районное нефтепроводное управление  
АО «Транснефть – Западная Сибирь»

Показатели	2017 г.		2018 г.		2019 г.		Абсолютное изменение (2019 – 2017)	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Численность:	1185	100,00	1196	100,00	1211	100,00	26	0,00
Пол:								
- муж	885	74,68	890	74,41	891	73,58	6	-1,11
- жен	300	25,32	306	25,59	320	26,42	20	1,11
Возраст:								
- 18 – 25	140	11,81	145	12,12	148	12,22	8	0,41
- 26 – 30	329	27,76	336	28,09	345	28,49	16	0,73
- 31 – 40	435	36,71	439	36,71	450	37,16	15	0,45
- 41 – 50	238	20,08	242	20,23	253	20,89	15	0,81
- от 50	43	3,63	34	2,84	15	1,24	-28	-2,39
Образование:								
- среднее	441	37,22	445	37,21	446	36,83	5	-0,39
- высшее	744	62,78	751	62,79	765	63,17	21	0,39

## Окончание таблицы 2.12

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Стаж работы в Красноярское районное нефтепроводное управление АО «Транснефть – Западная Сибирь»:								
- до года	370	31,22	375	31,35	376	31,05	6	-0,17
- от года до трех лет	420	35,44	425	35,54	428	35,34	8	-0,10
- от трех до пяти	255	21,52	256	21,40	258	21,30	3	-0,21
- свыше пяти лет	140	11,81	140	11,71	149	12,30	9	0,49

Три четверти сотрудников Красноярское районное нефтепроводное управление АО «Транснефть – Западная Сибирь» – мужчины. В 2018 году наибольшая доля сотрудников (36,71 %) находилась в возрасте 31-40 лет. В 2019 году эта доля увеличилась до 37,16 % за счет снижения доли сотрудников в возрасте старше 50 лет.

В целях оптимизации текущих расходов такая кадровая политика была выбрана предприятием осознанно.

Руководство мотивирует это тем, что молодые сотрудники часто берут учебные отпуска, молодые женщины – декретные отпуска, а более зрелые сотрудники часто имеют проблемы со здоровьем. У такой политики есть свои минусы.

Сотрудники в возрасте, как правило, очень опытные и знающие свое дело, молодые же – более мобильны и восприимчивы к новым знаниям и технологиям. Наглядно возрастная структура персонала представлена на рисунке 2.4.

Более половины сотрудников Красноярское районное нефтепроводное управление АО «Транснефть – Западная Сибирь» имеют высшее образование, и доля эта увеличивается.

В связи с неудовлетворенностью условиями труда имеющаяся текучесть кадров на предприятии произошла, в основном, за счет группы сотрудников, проработавших на данном предприятии менее года.

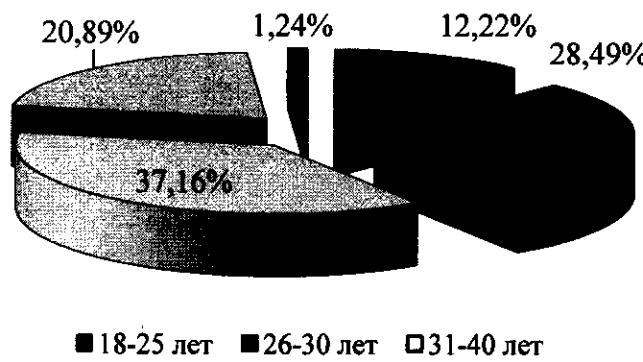


Рис. 2.4 – Возрастная структура персонала Красноярское районное нефтепроводное управление АО «Транснефть – Западная Сибирь» в 2019 году, %

С одной стороны, увеличение доли более опытных сотрудников является положительным моментом, т.к. вновь прибывших людей необходимо обучать, вводить в курс дела, что влечет за собой дополнительные расходы на поиск и привлечение сотрудников, обучение. У молодых и малоопытных сотрудников, по началу, низкая производительность труда. Но с другой стороны, увеличение показателей текучести кадров среди вновь принятых сотрудников указывает на наличие проблем в области адаптации персонала.

Данная динамика наглядно представлена на рисунке 2.5.

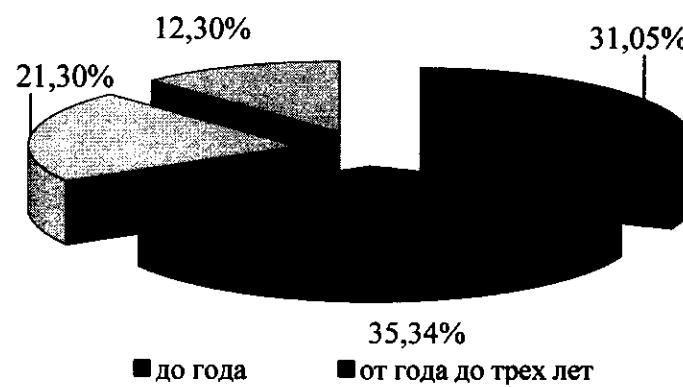


Рис. 2.5 – Структура персонала по стажу работы в Красноярское районное нефтепроводное управление АО «Транснефть – Западная Сибирь» в 2019 году, %

В таблице 2.13 представлен более подробный анализ текучести кадров.

Таблица 2.13

Анализ текучести кадров

Показатели	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Абсолютное изменение	
				2018 – 2017	2019 – 2018
Среднесписочная численность работников, чел.	1185	1196	1211	11	15
Количество уволенных работников по собственному желанию, чел.	56	65	75	9	10
- в том числе со стажем менее 1 года, чел.	32	35	48	3	13
Коэффициент текучести кадров, %	4,73	5,43	6,19	0,71	0,76
Коэффициент текучести кадров со стажем менее года, %	2,70	2,93	3,96	0,23	1,04

Коэффициент текучести кадров со стажем до 1 года, определяемый как отношение числа уволенных работников со стажем до 1 года к средней за год численности работников со стажем до 1 года, характеризует текучесть кадров в категории вновь принятых сотрудников. Значительное превышение показателя относительно среднего значения может свидетельствовать о неэффективном подборе и адаптации персонала.

Важнейшим показателем эффективности использования труда является производительность труда. Уровень производительности труда может быть выражен показателем выработки чистой или товарной продукции на одного работающего и показателем трудоемкости единицы продукции. Также важным показателем является соответствие темпов роста средней заработной платы и производительности труда. Анализ представлен в таблице 2.14.

Анализ показал, что производительность труда увеличивается на 6,57 % в 2018 году и снижается на 4,43 % в 2019 году. Такое снижение производительности указывает на наличие организационных проблем в области управления персоналом. Темп прироста среднемесячной заработной платы в 2019 году положительный и составил 3,47 %. Уровень среднемесячной

заработка находится на уровне выше среднего по региону и составляет 56890 руб.

Таблица 2.14

**Анализ производительности труда и использования фонда оплаты труда в  
Красноярское районное нефтепроводное управление АО «Транснефть –  
Западная Сибирь»**

Показатели	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Темп прироста, %	
				2018 – 2017	2019 – 2018
Выручка от продажи продукции, тыс. руб.	1861677	2002488	1937832	7,56	-3,23
Численность работников, чел.	1185	1196	1211	0,93	1,25
Выработка на одного работающего, тыс. руб.	1571,04	1674,32	1600,19	6,57	-4,43
Фонд оплаты труда, тыс. руб.	767006	789114	826731	2,88	4,77
Среднегодовая заработная плата работника, тыс.руб.	647,26	659,79	682,68	1,94	3,47
Среднемесячная заработная плата, руб.	53939	54983	56890	1,94	3,47
Затраты фонда оплаты труда на 1000 руб. реализованной продукции, руб.	412,00	394,07	426,63	-4,35	8,26
Зарплатоотдача, руб. / руб.	2,43	2,54	2,34	4,55	-7,63
Зарплатоемкость, руб. / руб.	0,4120	0,3941	0,4266	-4,35	8,26

Отрицательным моментом является снижение эффективности использования средств фонда оплаты труда, о чем свидетельствует снижение затрат фонда оплаты труда на 1000 рублей реализованной продукции, рост зарплатоемкости и снижение зарплатоотдачи. Таким образом, трудовые ресурсы и средства фонда оплаты труда в Красноярское районное нефтепроводное управление АО «Транснефть – Западная Сибирь» используются неэффективно.

Фонд оплаты труда представляет собой общую сумму затрат на оплату труда работников и выплаты социального характера. В состав средств на потребление включается суммы, начисленные на оплату труда всем работникам

(фонд оплаты труда) и суммы, предоставленных трудовых и социальных льгот включая материальную помощь.

В таблице 2.15 представлен анализ динамики фонда заработной платы.

Таблица 2.15

Анализ динамики фонда заработной платы и средней заработной платы по категориям работников Красноярского районного нефтепроводного управления АО «Транснефть – Западная Сибирь»

Показатели	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Абсолютное изменение		Темп прироста, %	
				2018 – 2017	2019 – 2018	2018 / 2017	2019 / 2018
Фонд оплаты труда всего, тыс. руб.	767006	789114	826731	22108	37617	2,88	4,77
- в том числе руководители	39199	39867	41051	668	1185	1,70	2,97
- специалисты	142351	149563	153804	7212	4240	5,07	2,84
- служащие	15234	16752	17596	1518	844	9,97	5,04
- рабочие	570222	582931	614280	12709	31349	2,23	5,38
Среднемесячная заработка, руб.	53939	54983	56890	1044	1908	1,94	3,47
- в том числе руководители	56320	57280	58982	960	1702	1,70	2,97
- специалисты	53677	54665	55726	988	1061	1,84	1,94
- служащие	50780	51705	52369	925	664	1,82	1,28
- рабочие	53937	55014	57196	1077	2181	2,00	3,96

Анализ показал, что фонд заработной платы увеличился в 2019 году на 4,77 % (до 826731 тыс. руб.).

Увеличение произошло как за счет увеличение численности сотрудников на 1,25 %, так и за счет увеличения среднемесячной заработной платы, анализ которой представлен ниже.

Наибольший прирост фонда заработной платы отмечается у рабочих (на 3,96 %) и руководителей (на 2,97 %).

Анализ состава и структуры заработной платы работников Красноярского районного нефтепроводного управления АО «Транснефть – Западная Сибирь» проведен в таблице 2.16.

Таблица 2.16

Анализ состава и структуры заработной платы работников Красноярского районного нефтепроводного управления АО «Транснефть – Западная Сибирь»

Показатели	2017		2018		2019		Темп прироста, %
	Сумма, тыс. руб.	Уд. вес, %	Сумма, тыс. руб.	Уд. вес, %	Сумма, тыс. руб.	Уд. вес, %	
Фонд заработной платы, всего	767006	100,00	789114	100,00	826731	100,00	7,79
В том числе:							
- выплаты по тарифным ставкам и окладам	401382	52,33	413231	52,37	430075	52,02	7,15
- премии и вознаграждения	82166	10,71	83049	10,52	88762	10,74	8,03
выплаты по сдельным расценкам	33825	4,41	33143	4,20	39311	4,76	16,22
- выплаты стимулирующего характера	4013	0,52	4970	0,63	5288	0,64	31,77
- выплаты компенсирующего характера	2621	0,34	3050	0,39	3224	0,39	23,01
- выплаты по районным коэффициентам	240829	31,40	247939	31,42	258045	31,21	7,15
- выплаты за неотработанное время	2170	0,28	3732	0,47	2026	0,25	-6,66

Фонд оплаты труда работников Красноярского районного нефтепроводного управления АО «Транснефть – Западная Сибирь» в 2019 году составил 826731 тыс.руб., что на 7,79% больше, чем тремя годами ранее. На половину фонд оплаты труда состоит из окладов и выплат по тарифным ставкам. Примерно треть занимают выплаты по районным коэффициентам. Доля премий составляет всего 10,74 % и в динамике почти не меняется.

Анализ состава и структуры выплат стимулирующего характера работников Красноярского районного нефтепроводного управления АО «Транснефть – Западная Сибирь» проведен в таблице 2.17. Выплаты стимулирующего характера в 2019 году составили 5288 тыс.руб., что больше на 31,77 %, чем в 2017 году. В основном к этим выплатам относятся выплаты за увеличение объемов работ.

Таблица 2.17

Анализ состава и структуры выплат стимулирующего характера работников Красноярского районного нефтепроводного управления АО «Транснефть – Западная Сибирь», тыс. руб.

Показатели	2017		2018		2019		Темп прироста, %
	Сумма, тыс. руб.	Уд. вес, %	Сумма, тыс. руб.	Уд. вес, %	Сумма, тыс. руб.	Уд. вес, %	
Выплаты стимулирующего характера, всего	4013	100,00	4970	100,00	5288	100,00	31,77
В том числе:							
- рабочим за профессиональное мастерство	781	19,46	987	19,86	1091	20,63	39,69
- за расширение зон обслуживания (или увеличение работ)	2053	51,16	2224	44,75	2310	43,68	12,52
- специалистам за высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации	1057	26,34	1389	27,95	1474	27,87	39,45
- прочие выплаты	122	3,04	370	7,44	413	7,81	238,52

Анализ состава и структуры выплат компенсирующего характера работников Красноярского районного нефтепроводного управления АО «Транснефть – Западная Сибирь» проведен в таблице 2.18.

Таблица 2.18

Анализ состава и структуры выплат компенсирующего характера работников Красноярского районного нефтепроводного управления АО «Транснефть – Западная Сибирь»

Показатели	2017		2018		2019		Темп прироста, %
	Сумма, тыс. руб.	Уд. вес, %	Сумма, тыс. руб.	Уд. вес, %	Сумма, тыс. руб.	Уд. вес, %	
1	2	3	4	5	6	7	8
Выплаты компенсирующего характера, всего	2621	100,00	3050	100,00	3224	100,00	23,01

## Окончание таблицы 2.18

1	2	3	4	5	6	7	8
В том числе:							
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	957	36,51	1063	34,85	1112	34,49	16,20
- за работу в сверхурочное время	381	14,54	489	16,03	520	16,13	36,48
- за совмещение профессий (должностей)	466	17,78	574	18,82	585	18,15	25,54
- за выполнение обязанностей отсутствующего работника	580	22,13	685	22,46	706	21,90	21,72
- прочие выплаты	237	9,04	239	7,84	301	9,34	27,00

Выплаты компенсирующего характера в 2019 году составили 3224 тыс.руб., что на 23,01 % больше, чем в 2017 году. Главным образом, на предприятии эти выплаты складываются из выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также выплаты за совмещение должностей.

Анализ выплат за неотработанное время работников Красноярского районного нефтепроводного управления АО «Транснефть – Западная Сибирь» (таблица 2.19) показал, что их сумма составила 2026 тыс.руб., что ниже на 6,66 %, чем в 2019 году.

Более чем на половину эти выплаты представлены оплатой ежегодных и дополнительных отпусков, а также оплатой учебных отпусков.

Таблица 2.19

Анализ выплат за неотработанное время работников Красноярского районного нефтепроводного управления АО «Транснефть – Западная Сибирь»

Показатели	2017		2018		2019		Темп прироста, %
	Сумма, тыс. руб.	Уд. вес, %	Сумма, тыс. руб.	Уд. вес, %	Сумма, тыс. руб.	Уд. вес, %	
1	2	3	4	5	6	7	8
Выплаты за неотработанное время, всего	2170	100,00	3732	100,00	2026	100,00	-6,66
В том числе:							

## Окончание таблицы 2.19

1	2	3	4	5	6	7	8
- оплата ежегодных и дополнительных отпусков	1021	47,04	1380	36,97	1142	56,37	11,85
- оплата учебных отпусков	743	34,23	1417	37,97	611	30,16	-17,77
- оплата простоев не по вине работника	241	11,10	309	8,28	177	8,74	-26,56
- прочие выплаты	165	7,62	626	16,78	96	4,73	-42,09

Обобщая результаты проведенного анализа, можно сделать следующие выводы. Численность работников в Красноярском районном нефтепроводном управлении АО «Транснефть – Западная Сибирь» увеличивается. Производительность труда в 2019 году стала ниже, чем в 2018 году.

При этом среднемесячная заработная плата увеличивается ежегодно и в 2019 году находится на уровне выше среднего значения по России. На предприятии отмечается текучесть кадров выше оптимального значения. Текущесть кадров наблюдается в основном за счет молодых сотрудников.

# 3 РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

## 3.1 Характеристика бухгалтерского учета заработной платы

Бухгалтерский учет АО «Транснефть-Западная Сибирь» осуществляется специализированной организацией ООО «Транснефть Финанс».

Основанием для записей в регистрах бухгалтерского учета являются первичные учетные документы. Факты хозяйственной жизни отражаются в бухгалтерском учете на основании оригиналов первичных учетных документов.

Учет расчетов с персоналом по оплате труда осуществляется на пассивном счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». По кредиту данного счета отражается начисленная сумма оплаты труда, суммы начисленных пособий по социальному страхованию, дивидендов и аналогичных сумм. По дебету счета отражаются выплаченные суммы оплаты труда, удержания из начисленной оплаты труда и доходов, суммы начисленных налогов, платежей по исполнительным документам. Кредитовое сальдо показывает задолженность организации перед работниками и служащими по начисленной, но не выданной заработной плате и другим указанным платежам.

Аналитический учет по счету 70 ведется по каждому работнику АО «Транснефть-Западная Сибирь». Также на предприятии ведется «Табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы». С каждым работником заключен трудовой договор. Начисление заработной платы осуществляется согласно штатному расписанию предприятия и трудовых договоров. Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу (форма № Т-1) применяется в АО «Траснефть-Западная Сибирь» для оформления и учета принимаемых на работу по трудовому договору. Данный приказ составляется бухгалтером по расчетам на всех лиц, принимаемых на работу.

Подписанный директором приказ объявляют работнику под расписку. На основании приказа в трудовую книжку вносится соответствующая запись о

приеме на работу, заполняется личная карточка, в бухгалтерии открывается лицевой счет работника.

Личная карточка работника (форма № Т-2) заполняется на лиц, принятых на работу в АО «Транснефть-Западная Сибирь» на основании приказа о приеме на работу, трудовой книжки, паспорта, военного билета, документа об окончании учебного заведения, страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, свидетельства о постановке на учет в налоговом органе и других документов, предусмотренных законодательством.

Также разработано и утверждено штатное расписание. Ежегодно составляется график отпусков (формат Т-7), который предназначен для отражения сведений о времени распределения ежегодных оплачиваемых отпусков работникам всех структурных подразделений организации на календарный год по месяцам. График отпусков подписывается руководителем кадровой службы, руководителями структурных подразделений и утверждается руководителем организации или уполномоченным им лицом. При переносе срока отпуска на другое время с согласия работника и руководителя структурного подразделения в график отпусков вносятся соответствующие изменения. Для оформления и учета отпусков, предоставляемых работнику, составляется Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику (форма № Т-6).

Для оформления и учета поощрений за успехи в работе применяются приказ о поощрении работника (форма № Т-11) и приказ о поощрении работников (форма № Т-11а).

В соответствии с Положением об оплате и мотивации труда работников исполнительного аппарата в АО «Транснефть-Западная Сибирь» принята повременно-премиальная система оплаты труда.

Эта система применяется в тех случаях, когда невозможно определить заработок рабочего в зависимости от выполненных работником объемов работ вследствие многообразия, неоднородности, измерителям и объемам и т.п. В таком случае заработка рабочего определяется по должностным окладам.

При повременно-премиальной системе за образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу и за другие достижения в работе применяются поощрения в виде выдачи премии и вознаграждения, размер которых зависит от достижения отдельных показателей в работе.

Ежемесячные премии и вознаграждения, выплачиваемые вместе с заработной платой данного месяца, включаются в заработок того месяца, за который они начислены. Премии, выплачиваемые по итогам работы за квартал, полугодие, год, единовременные вознаграждения за выслугу лет, иные вознаграждения по итогам работы включаются в размере начисленных сумм в расчетном периоде.

В АО «Транснефть-Западная Сибирь» производятся следующие ежемесячные надбавки: премирование, надбавка за стаж, районный и северные коэффициенты.

Основным сводным документом по исчислению заработной платы является расчетная ведомость. Основанием для составления расчетной ведомости служат следующие первичные документы:

- табель учета использования рабочего времени;
- справки-расчеты на отдельные виды доплат, сумм дополнительной заработной платы и пособий по временной нетрудоспособности;
- исполнительные листы и заявления работников на различные вычеты и удержания из заработной платы;
- платежные ведомости или расходные кассовые ордера на выданные авансы.

Корреспонденция счетов по расчетам с персоналом по оплате труда в АО «Транснефть-Западная Сибирь» представлена в таблице 3.1.

В АО «Транснефть-Западная Сибирь» предусмотрена выплата заработной платы за первую половину месяца (аванс), которую перечисляют на лицевые счета, открытые в «Сбербанк», «ВТБ» и «Газпромбанк» для получения

заработной платы по банковским картам. Сумму аванса обычно составляет оклад работника с учетом отработанных дней.

Таблица 3.1

**Корреспонденция счетов по расчетам с персоналом по оплате труда  
в АО «Транснефть-Западная Сибирь»**

Содержание хозяйственных операций	Корреспондирующие счета	
	Дебет	Кредит
Начислена заработка плата рабочим основного производства	20	70
Начислена заработка плата работникам административно-управленческого персонала	26	70
Начислена заработка плата рабочим вспомогательного производства	23	70
Начислена заработка плата хозяйственному персоналу организации	25	70
Начислена заработка плата работникам отдела продаж	44	70
Начислены премии и иные стимулирующие выплаты работникам организации	20, 23, 25, 26, 44	70
Удержан НДФЛ с заработной платы работников предприятия	70	68/5
Удержано с заработной платы работников предприятия на возмещение вреда	70	73

АО «Транснефть-Западная Сибирь» осуществляет расчетные операции с бюджетом по налогу на доходы физических лиц, удерживаемому с работников и внебюджетными фондами по страховым платежам, обязательному страхованию от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.

Учет ведется по видам налогов и сборов в журнале-ордере и оборотной ведомости по счету 68 «Расчеты по налогам и сборам».

Расчеты предприятия с внебюджетными фондами отражаются на счете 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению».

Организация уплачивает страховые платежи по ставке 30% и взносы на страхование от несчастных случаев на производстве.

Учет расчетов с внебюджетными фондами ведется в журнале-ордере и оборотной ведомости по счету 69. По окончании месяца обороты и остатки по счету 69 переносятся в главную книгу.

Таблица 3.2

**Корреспонденция счетов по расчетам с внебюджетными фондами в  
АО «Транснефть-Западная Сибирь»**

Содержание хозяйственных операций	Корреспондирующие счета	
	Дебет	Кредит
Начислены страховые платежи с начисленной заработной платы в части, подлежащей перечислению в ФСС	20, 23, 25, 26, 44	69/1
Начислены страховые платежи с начисленной заработной платы в части, подлежащей перечислению федеральный бюджет	20, 23, 25, 26, 44	69/2
Начислены взносы на обязательное пенсионное страхование с заработной платы работников на страховую часть	69/2	69/2.1
Начислены взносы на обязательное пенсионное страхование с заработной платы работников на накопительную часть	69/2	69/2.2
Начислены страховые платежи с начисленной заработной платы в ПЧАСТИ, подлежащей перечислению в ФОМС	20, 23, 25, 26, 44	69/3
Начислены взносы на страхование от несчастных случаев на производстве с начисленной заработной платы	20, 23, 25, 26, 44	69/4
огашена задолженность перед внебюджетными фондами	69	51
Начислено пособие по временной нетрудоспособности	69	70
Пособие по временной нетрудоспособности перечислено на банковскую карту	70	51
Начислены пени за просрочку платежей	91/2	69

Счет 69 кредитуется на суммы платежей на социальное страхование и обеспечение работников, а также обязательное медицинское страхование их, подлежащие перечислению в соответствующие фонды. По дебету счета 69 отражаются перечисленные суммы платежей, а также суммы, выплачиваемые за счет платежей на социальное страхование, пенсионное обеспечение, обязательное медицинское страхование.

### 3.2 Рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда

Совершенствование учета и оплаты труда должно быть направлено на повышение мотивации работников, а следовательно, повышения производительности труда. Это подразумевает пересмотр системы оплаты

труда.

Для этого предлагается усовершенствовать систему оплаты труда, и как следствие провести увеличение тарифной части заработной платы в виде системы стимулирующих доплат. Работодатель предоставляет возможность каждому работнику обеспечить персональный рост стимулирующих доплат при качественном и производительном труде работника каждый рабочий день. Размер стимулирующей доплаты зависит от ранга стимулирующих доплат. Ранг стимулирующих доплат определяется исходя из комплексной оценки качества труда.

Стимулирующие доплаты призваны обеспечить оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений путем приведения интересов сторон в соответствие по принципу: то, что выгодно работодателю должно быть выгодно работнику. Стимулирующие доплаты устанавливается работодателем в процентах (%) к должностному окладу работника управления.

Стимулирующие доплаты назначается работнику приказом генерального директора на определенный период (месяц) по результатам работы в прошедшем периоде.

Стимулирующие доплаты действует в течение определенного приказом генерального директора, и не может быть уменьшены в течение данного периода. После завершения данного периода действие стимулирующие доплаты отменяется.

Работодатель предоставляет возможность каждому работнику обеспечить персональный рост стимулирующих доплат до максимально возможного значения (100% тарифной части) при качественном и производительном труде работника каждый рабочий день. Размер стимулирующих доплат в % к окладу для каждого работника определяется на основании таблицы 3.3.

Стимулирующие доплаты распределены в таблице по порядку со значения 0 % до значения 100 % с шагом 10 %. Размер Стимулирующие доплаты зависят от ранга стимулирующих доплат. Ранг стимулирующих доплат определяется исходя из комплексной оценки качества труда.

Таблица 3.3

Таблица стимулирующих доплат

Оценка качества труда в баллах	2.00 -2.5	2.51- 3.00	3.01 -3.5	3.51- 4.00	4.01 -4.5	4.51- 5.00	5.01 -5.5	5.51- 6.00	6.01- 6.5	6.51- 7.00	7.01- 8.00
Ранги стимулирующих доплат	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Ранги стимулирующих доплат (%)	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100

Для определения комплексной оценки качества труда использованы общие сравнительные характеристики, присущие любому виду трудовой деятельности, что позволяет наиболее всесторонне оценивать качество труда любого из работников управления. В конечном итоге, производить обоснованную дифференциацию стимулирующих доплат, а значит и заработной платы в целом в зависимости от качества и производительности труда.

Назначение стимулирующих доплат является персональным повышением со стороны работодателя оплаты труда каждому работнику сверх тарифной оплаты за высокие трудовые показатели и соблюдение им трудовых обязанностей. Решение об установлении размера доплат каждому работнику принимает работодатель на основе оценки качества труда. В целях исключения необоснованного роста доплат, что ведет к необоснованному росту фонда оплаты труда, оценка качества труда производится по принципу - высокая и высшая, проставляется только за полноценный каждодневный труд.

Для оценки качества труда руководители заполняют «Типовой оценочный лист», из которого выявляется личное мнение руководителей (как ответственных должностных лиц перед работодателем за эффективность работы подразделения) о качестве труда подчиненных им работников, т.е. выявляется степень удовлетворения производственных интересов руководителей (работодателя) отношением работников к труду за прошедший период. Оценка руководителей (как представителей работодателя) являются

основанием для работодателя при принятии решения о назначении стимулирующей доплаты работнику на следующий период.

Таблица 3.4

## Типовой оценочный лист

Ф.И.О сотрудника: Сидоров И.И.							
Должность/подразделение: Инженер отдела эксплуатации нефтепроводов							
Общий стаж работы в организации: 6							
Стаж работы на занимаемой должности: 5							
№	Показатель	Самооценка				Оценка руково- дителя	Коммен- тарий
		Плохо	Удов.	Хорошо	Отлично		
Личностные:							
1	Отношение к работе			x		Хорошо	
2	Работоспособность				x	Хорошо	
3	Организованность			x		Хорошо	
4	Инициативность			x		Удовл.	
5	Дисциплинированность			x		Отлично	
6	Исполнительность			x		Хорошо	
7	Взаимоотношение в коллективе				x	Отлично	
8	Управленческие способности			x		Отлично	
Профессиональные:							
1	Выполнение поставленных задач			x		Хорошо	
2	Результативность работы			x		Хорошо	
3	Знания по профилю работы				x	Отлично	
4	Навыки по профилю работы				x	Отлично	

Результаты оценки руководитель согласовывает со своим непосредственным (вышестоящим) руководителем (табл. 3.4).

Таким образом, можно утверждать, что средняя заработная плата сотрудников АО «Транснефть-Западная Сибирь» значительно возрастет с применением стимулирующих доплат, также и возрастет производительность труда, которая снижалась последние годы.

Также учет расчетов с работниками по оплате труда является неотъемлемой частью работы бухгалтерии, т.к. именно оплата труда стимулирует работников на улучшение результатов производительности труда. Далее были выявлены следующие проблемы (табл. 3.5).

Таблица 3.5

## Выявленные проблемы в учете заработной платы

Недостатки в учете	Рекомендации по их устранению
Недостаточная точность начислений пособий по временной нетрудоспособности.	Разработка регистра учета начисления пособия по временной нетрудоспособности.
Недостаточная точность начислений отпускных.	Разработка регистр-расчет начисления отпускных.
Отсутствует график Документооборота.	Разработка графика документооборота.

Для исключения ошибок при начислении заработной платы работникам на предприятии рекомендовано ввести формы учетных регистров.

Учетные регистры – это специальные таблицы, предназначенные для накопления, группировки и систематизации отражения хозяйственных операций, совершившихся на предприятии, на соответствующих счетах бухгалтерского учета. Согласно федеральному закону № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» учетные регистры утверждаются и подписываются руководителем организации. При введении на предприятии учетных регистров, в учетной политике следует ввести соответствующий раздел, в котором указывается перечень применяемых на предприятии учетных регистров, кроме этого необходимо создать специальное приложение к учетной политике, в котором необходимо отразить возможные формы данных регистров.

Одним из случаев, когда в АО «Транснефть-Западная Сибирь» требуется ввести регистр бухгалтерского учета, является начисление заработной платы временно нетрудоспособному работнику.

Для этого составляется регистр аналитического учета расчета пособия по временной нетрудоспособности, представленный в таблице 3.6.

Указанная форма регистра является сводной, ввести ее рекомендуется в течение отчетного года по мере наступления у работника периода временной нетрудоспособности. Применение разработанной формы регистра позволит предприятию правильно определять суммы среднедневного заработка, исключая выплаты, не облагаемые страховыми взносами, а также не превышая установленный размер предельного лимита.

Таблица 3.6

Регистр учета начисления пособия по временной нетрудоспособности

Наименование организации: АО «Транснефть-Западная Сибирь»

Отчетный период: с 01.04.2020 по 30.06.2020

№	ФИО сотрудника	Листок временной нетрудоспособности		Стаж	Заработная плата сотрудника	Сумма пособия
		Начало	Конец			
A	1	2	3	4	5	6
1	Сидоров И.И.	03.04.20	14.04.20	01 заболевания дня	12	5 лет 11 месяцев
2	Иванов А.А.	08.05.20	26.05.20	01 заболевания дня	19	4 года 8 месяцев
						Итого:
					25	6
						22584,19
						5733,27

Составил

Подпись /

М.П.

Кроме того, информация о начисленных суммах пособия по временной нетрудоспособности в разрезе источника начисления позволит избежать нарушений при формировании затрат предприятия, а также систематизировать расчеты по возмещению пособий социального характера с Фондом социального страхования. Помимо начисления пособия по временной нетрудоспособности, сотруднику причитаются начисления отпускных за период отпуска. Для этого в АО «Транснефть-Западная Сибирь» рекомендуется формировать регистр-расчет начисления отпускных, представленный в таблице 3.7.

Формирование расчета-регистра среднего заработка для исчисления отпускных позволяет получить развернутую информацию для определения суммы заработной платы, учитываемой при начислении отпускных выплат, поскольку бухгалтер имеет возможность отслеживать ежемесячно размер заработной платы, начисленной за неотработанное и отработанное время по тем или иным основаниям.

Документооборот – это движение документов в процессе их оперативного использования и бухгалтерской обработки от момента составления или получения от другой организации до передачи в архив после записи в учетные регистры.

График должен устанавливать рациональный документооборот, то есть предусматривать оптимальное число исполнителей для прохождения каждого первичного документа, определять минимальный срок его нахождения в подразделении. Также график должен способствовать улучшению всей учетной работы в АО «Транснефть-Западная Сибирь», усилию контрольных функций бухгалтерского учета, повышению уровня автоматизации учетных работ.

Правильное составление графика документооборота и его соблюдение способствуют:

- оптимальному распределению должностных обязанностей между работниками,
- укреплению контрольной функции бухгалтерского учета
- обеспечивают своевременность составления отчетности.

Таблица 3.7

Регистр-расчет начисления отпускных

Наименование предприятия: АО «Транснефть-Западная Сибирь»

Отчетный период: 01.01.2020 - 31.12.2020

№ п/п	ФИО сотрудника	Период отпуска		Общее количество дней отпуска	Общее количество отработанных дней	Начислено за расчетный период		Среднед- невной заработок	Итого начислено отпускных
		Начало	Конец			Заработная плата	Пособие по временной нетрудоспособности		
A	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Куш Н.Р.	01.03.20	22.03.20	21 день	351,6	507249	-	1442,69	30296,49
2	Степанько О.Л.	28.02.20	16.03.20	16 дней	337,47	633626	12014	1913,18	30610,88

Составил \_\_\_\_\_  
М.П.

Подпись \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Ответственность за соблюдение графика документооборота в АО «Транснефть-Западная Сибирь», а также за своевременное и доброкачественное создание документов, своевременную передачу их для отражения в бухгалтерском учете и отчетности, за достоверность содержащихся в документах, данных несут лица, создавшие и подписавшие эти документы.

График документооборота отражает следующую информацию:

- наименование документов;
- создание документа: количество экземпляров, ответственный за выписку, ответственный за оформление и/или исполнение, срок исполнения;
- проверка: ответственный за проверку, кто предоставляет на проверку, срок представления;
- обработка документа: кто исполняет, срок исполнения;
- передача в архив: кто исполняет, срок исполнения.

Предложенный график документооборота позволит организации своевременному поступлению первичной документации и следовательно своевременно начислять заработную плату, взносы и НДФЛ; усилит ответственность работников; снизит затраты рабочего времени бухгалтерии на сбор и формирование документации. Для детализации расходов на оплату труда по каждому подразделению следует открыть аналитические субсчета к счёту 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда» (табл. 3.9).

Аналитические счета второго порядка ведутся по каждому работнику отдельно.

Таблица 3.9

Аналитические субсчета к счёту 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда»

Субсчёт	Назначение
70.1 «Расчёты с персоналом основного производства по оплате труда»	Предназначен для обобщения информации о начислениях и удержаниях из заработной платы работников основного производства
70.2 «Расчёты с персоналом администрации по оплате труда»	Предназначен для обобщения информации о начислениях и удержаниях из заработной платы работников администрации

Таблица 3.8

График документооборота по учету расчетов с персоналом по оплате труда в АО «Граснефть-Западная Сибирь»

№ п/п	Наимено-вание документа	Создание документа		Проверка документа		Обработка документа		Передача в архив	
		Исполните-ль	Срок исполнения	Кол-во экземп-ляров	Ответст-венный за проверку	Срок предос-тавления	Ответст-венный за обработку	Срок исполнения	Ответственный за передачу документа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Табель учета рабочего времени	Сотрудник отдела кадров	Ежедневно	1	Главный бухгалтер	Каждый понедельник	Бухгалтер	Ежедневно	Бухгалтерия
2	Приказ о приёме на работу	Инспектор по кадрам	По мере необходимости	1	Бухгалтер	По мере необходимости	Бухгалтер	Ежедневно	Кадровая служба
3	Личная карточка работника	Инспектор по кадрам	По мере необходимости	1	Бухгалтер	По мере необходимости	Бухгалтер	Ежедневно	Кадровая служба
4	График отпусков	Сотрудник отдела кадров	Ежегодно	2	Главный бухгалтер	По мере необходимости	Бухгалтер	Ежедневно	Бухгалтерия
5	Приказ о предоставлении отпуска	Сотрудник отдела кадров	По мере необходимости	1	Главный бухгалтер	По мере необходимости	Бухгалтер	Ежедневно	Бухгалтерия
6	Приказ о расторжении трудового договора	Сотрудник отдела кадров	По мере необходимости	1	Главный бухгалтер	По мере необходимости	Бухгалтер	Ежедневно	Бухгалтерия

Предложенные субсчета позволяют организации группировать и контролировать свои расходы на оплату труда по каждому подразделению.

Итак, в ходе анализа были разработаны рекомендации по совершенствованию бухгалтерского учета в АО «Транснефть-Западная Сибирь». Изменения в систему оплаты труда носит практический характер, так как именно совершенствование системы позволит достичь организации высоких результатов своей деятельности, что и является основной целью любого предприятия. Преимущества выбранной системы заключаются в повышении мотивации работников к улучшению конечных результатов деятельности организации.

Полностью компьютеризированный учет и контроль рабочего времени будет способствовать поддержанию высокого уровня трудовой дисциплины и повысит эффективность управления персоналом, что также является немаловажным показателем.

Важным направлением бухгалтерского учета является обработка учетных документов в бухгалтерии.

Отсутствие регистров учета пособий по временной нетрудоспособности, отпускных и графика документооборота приводит к несвоевременному и неправильному ведению бухгалтерского учета, вследствие чего возникают ошибки при начислении заработной платы работникам.

Разработанные регистры позволяют в конечном итоге свести к нулю все возможные ошибки при расчетах.

Таблица 3.10  
Оценка рекомендаций

Рекомендация	Оценка
1	2
Регистр учета начисления пособия по временной нетрудоспособности.	Позволит предприятию правильно определять суммы среднедневного заработка, исключая выплаты, не облагаемые страховыми взносами, а также не превышая установленный размер предельного лимита.

## Окончание таблицы 3.10

1	2
Регистр-расчет начисления отпускных.	Позволяет получить развернутую информацию для определения суммы заработной платы, учитываемой при начислении отпускных выплат.
График документооборота.	Способствует улучшению всей учетной работы в АО «Транснефть-Западная Сибирь», усиливает контрольных функций бухгалтерского учета, повышает уровень автоматизации учетных работ.

Так как заработка плата является основным элементом работы предприятия, то совершенствование учета заработной платы в АО «Транснефть-Западная Сибирь» является необходимым мероприятием для увеличения результативности деятельности всей организации.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В ходе выполнения данной работы дана краткая организационно-экономическая характеристика предприятия, выполнен статистический анализ оплаты и производительности труда персонала АО «Транснефть-Западная Сибирь» с использование различных статистических методов, а так же проведено прогнозирование заработной платы.

Главная задача любой существующей системы стимулирования труда – реализация цели предприятия, а именно повышение производительности труда. Но для достижения данной цели требуется согласование интересов предприятия и сотрудников, являющихся ее основным ресурсом.

Материально-денежное стимулирование – это поощрение работников денежными выплатами по результатам трудовой деятельности. Применение материально-денежных стимулов позволяет регулировать поведение объектов управления на основе использования различных денежных выплат и санкций.

Главный фактор материально-денежного стимулирования – зарплата работника.

Для оценки эффективности существующей системы стимулирования на предприятии необходимо проводить анализ, который был проведен нами во 2 главе.

В результате проведенного анализа динамики труда, находления производительности труда работников различных служб предприятия, можем сделать вывод, что производительность труда работников АО «Транснефть-Западная Сибирь» за последний год значительно снизилась.

На производительность труда работников влияют различные факторы. Основным фактором влияющим на производительность труда, является главная мотивация к труду - заработка плата.

Согласно проведенному анализу связь между заработной платой и производительностью прямая и высокая на предприятии. Одним из факторов высокой и нарастающей производительности работников предприятия является

эффективная оплата труда, а значит и политика руководства в отношении стимулирующих выплат.

Основная проблема лежит в области мотивации и стимулирования деятельности работников. В связи с этим руководство предприятия приняло решения о реформировании системы денежных вознаграждений работников. На этапе проведения реформы системы оплаты труда, а именно изменения системы денежного вознаграждения работников предприятия, были выделены категории персонала, для которых разработаны разные системы денежного вознаграждения.

Предложенные мероприятия по совершенствованию системы денежных вознаграждений работников предприятия приведут к увеличению размера оплаты труда и конечно же к повышению производительности труда.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Российская Федерация. Конституция Российской Федерации : [принята всенародным голосованием 12.12.1993 г. с учетом поправок внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 21.07.2014 №11-ФКЗ]. – СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: локальная сеть.
2. Российская Федерация. Законы. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) : федеральный закон № 14-ФЗ : [принят Гос. Думой 22 декабря 1995 г.: в ред. Федерального закона от 18.03.2019 № 34-ФЗ]. – СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: локальная сеть.
3. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации : федеральный закон № 197-ФЗ : [принят Гос. Думой 21 декабря 2001 г.: одобр. Советом Федерации 26 декабря 2001 г. : в ред. Федерального закона от 24.04.2020 №127-ФЗ]. – СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: локальная сеть.
4. Семиглазов, В.А. Организация и планирование деятельности предприятий сервиса : учебное пособие / В.А. Семиглазов. – Томск, Кафедра ТУ, ТУСУР, 2016. – 164 с.
5. Справочник кадровика : полн. практ. рук. / под ред. А.В. Шалаева. – 10-е изд., перераб. и доп. – М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2016. – 737 с.
6. Шапиро, С.А. Мотивация : учебное пособие / С.А. Шапиро. – М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2016. – 224 с.
7. Аветян, Н.В. Мотивация как элемент эффективного управления персоналом / Н.В. Аветян, С.Н. Мустафаева // NovaInfo.Ru. – 2017. – Т. 1. – № 75. – С. 236-241.
8. Аветян, Н.В. Профессиональная мотивация как фактор повышения эффективности системы управления персоналом / Н.В. Аветян, С.Н. Мустафаева // NovaInfo.Ru. – 2017. – Т. 1. – № 73. – С. 93-97.
9. Акулинина, Ю.Е. Особенности мотивации труда / Ю.Е. Акулинина // Приоритетные научные направления: от теории к практике. – 2017. – № 15. – С.

91-95.

10. Алехина, О.Ю. Мотивация персонала как важнейший фактор совершенствования системы роста промышленного производства / О.Ю. Алехина // ТДР. – 2017. – № 5. – С. 44-46.
11. Андросова, А.А. Роль корпоративной культуры в управлении персоналом и его влияние на мотивацию персонала / А.А. Андросова // Экономика. Управление. Финансы. – 2018. – № 4 (14). – С. 80-84.
12. Антропов, В.А. Заработка плата в системе мотивации труда персонала организации / В.А. Антропов, Л.М. Зеленская // Экономика региона. – 2017. – № 4. – С. 75-81.
13. Архипова, Н.И. Алгоритм оценки качества персонала на базе показателей эффективности KPI / Н.И. Архипова, И.М. Поморцева, Н.А. Татаринова // Экономический журнал. – 2016. – № 3. – С. 102-109.
14. Гамс, Э. Мотивацию пытаются подменить стимулированием / Э. Гамс // Управление персоналом. – 2016. – № 1. – С. 41-44.
15. Герш, М.В. Еще раз о мотивации / М.В. Герш // Отдел кадров коммерческой организации. – 2017. – № 9. – С. 48-52.
16. Герш, М.В. Ключевые показатели эффективности / М.В. Герш // Отдел кадров коммерческой организации. – 2016. – № 10. – С. 61-66.
17. Герш, М.В. Развитие персонала / М.В. Герш // Отдел кадров коммерческой организации. – 2016. – № 1. – С. 55-59.
18. Глазкова, Г.В. Повышение профессионального уровня специалистов в области аудита и консалтинга / Г.В. Глазкова, В.В. Дворецкая // Аудитор. – 2016. – № 6. – С. 12-18.
19. Горощенко, В.В. Мотивация труда как фактор повышения эффективности управления персоналом / В.В. Горощенко // Вестник Института экономических исследований. – 2017. – № 3 (7). – С. 73-80.
20. Горюнова, О. Топ-5 факторов, мотивирующих IT-персонал / О. Горюнова // Банковское обозрение. Приложение «BEST PRACTICE». – 2016. – № 1. – С. 50-52.

21. Гофман, О.Е. Подбор, обучение и адаптация молодых специалистов / О.Е. Горфман // Банковский ритейл. – 2016. – № 4. – С. 47-55.
22. Иванов, Д.В. Мотивация как важнейший фактор повышения эффективности системы управления персоналом / Д.В. Иванов // Политика, образование, экономика и право в социальной системе общества: новые вызовы и перспективы. – 2017. – С. 93-95.
23. Касьянова, С.А. Аудит кадрового потенциала организации / С.А. Касьянова // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. – 2016. – № 11. – С. 35-41.
24. Киселева, И.А. Роль мотивации в эффективных компаниях / И.А. Киселева, Н.Е. Симонович // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2017. – № 21 (306). – С. 16-24.
25. Колбас, В.В. Мотивация как элемент системы управления персоналом в малом бизнесе / В.В. Колбас // Евразийская экономическая конференция : сборник статей II Международной научно-практической конференции / составитель Г.Ю. Гуляев. – 2018. – С. 51-53.
26. Колосова, О.Г. Организация оплаты труда как фактор конкурентоспособности предприятия на рынке / О.Г. Колосова // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. – 2018. – № 2. – С. 84-89.
27. Ладейщикова, Теоретические аспекты построения системы мотивации персонала в российских организациях / А.А.Ладейщикова, С.В. Ким // Science Time. – 2018. – № 6 (18). – С. 282-288.
28. Либерман, К. Материальная мотивация / К. Либерман // Кадровый вопрос: электрон. журн. – 2017. – № 3. – С. 8-17.
29. Мамонов, Е. Как мотивацию персонала не превратить в антимотивацию / Е. Мамов // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2016. – № 6. – С. 78-86.
30. Мамонов, Е. Преступление и наказание: учитываем психологический фактор / Е. Мамонов // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2016. – № 4. – С. 74-83.

31. Мамонов, Е. Работа с торговым персоналом в кризис / Е. Мамонов // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2016. – № 9. – С. 54-62.
32. Масленникова, Л.А. Мотивация работников : документооборот и налогообложение / Л.А. Масленникова // Зарплата. – 2017. – № 8. – С. 68-78.
33. Мордвинова, Е.Л. Нематериальная мотивация - эффективный метод управления персоналом в организации / Е.Л. Мордвинова // Наука и образование сегодня. – 2017. – № 11 (22). – С. 33-38.
34. Пашков, Р.А. Положение о материальной мотивации персонала банка Р.А. Пашков // Бухгалтерия и банки. – 2016. – № 11. – С. 57-64.
35. Рахимова, Б.Х. Мотивация персонала / Б.Х. Рахимова, М.А. Бетилгириев // Наука и современность. – 2017. – № 24. – С. 290-294.
36. Ситдикова, Л.Ф. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом / Л.Ф. Ситдикова, И.И. Садриева // Вектор экономики. – 2018. – № 5 (23). – С. 111.
37. Телегина, К.Ю. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении российским персоналом организации / К.Ю. Телегина // Профессиональная ориентация. – 2017. – № 2. – С. 264-268.
38. Ференец, В. Стимулировать нельзя мотивировать / В. Ференец // Банковское обозрение. – 2016. – № 9. – С. 90-92.
39. Филиппьев, Д.Ю. Эффективность внутреннего контроля: проблемы и критерии оценки / Д.Ю. Филиппьев // Аудиторские ведомости. – 2016. – № 9. – С. 69-82.
40. Шарапова, В.М. Стиль управления персоналом и его влияние на мотивацию работников / В.М. Шарапова, И.А. Борисов, Н.В. Шарапова // Экономика и предпринимательство. – 2017. – № 9-2 (86). – С. 505-508.
41. Штибекова, А.И. К вопросу о роли мотивации персонала организации / А.И. Штибекова, Д.В. Веретельник // Актуальные вопросы экономических наук. – 2017. – № 38. – С. 120-123.

42. Эрдынеева, Ж.Д. Совершенствование системы оплаты труда работников на предприятии / Ж.Д. Эрдынеева // Актуальные вопросы экономических наук. – 2018. – № 43. – С. 85-89.

43. Яндиев, Х.А. Управление персоналом: мотивация труда / Х.А. Яндиев // Экономика и предпринимательство. – 2018. – № 8 (97). – С. 1008-1012.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1



Форма утверждена приказом ПАО "Транснефть"  
от 11 февраля 2019 г. № 59 (с учетом приказа от 06.07.2019 № 112)  
для годовой и промежуточной бухгалтерской (финансовой) отчетности

БУХГАЛТЕРСКИЙ БАЛАНС

на 31 декабря 2019 г.

Код
0710001
Дата (год, месяц, число)
2019   12   31
по ОКПО
00139229
ИИН
7201000726
по ОКВЭД 2
49.50.11
по ОКОПФ/ОКФС
12287   16
по ОКЕИ
384

Организация: АО "Транснефть - Сибирь"

Идентификационный номер налогоплательщика

Вид экономической деятельности: Транспортирование по трубопроводам нефти

Организационно-правовая форма / форма собственности:

Акционерное общество / Частная собственность

Единица измерения: тыс. руб.

Местонахождение (адрес) 625027, г. Тюмень, ул. Республики, д.139  
Бухгалтерская отчетность подлежит обязательному аудиту

да  нет

Наименование аудиторской организации/фамилия, имя, отчество (при наличии) индивидуального аудитора: АО "КПМГ"

Идентификационный номер налогоплательщика аудиторской

организации/индивидуального аудитора

Основной государственный регистрационный номер аудиторской

организации/индивидуального аудитора

ИНН	7702019950
ОГРН/ОГРНП	1027700125628

Поло- жение	Название показателя	Код	На 31 декабря 2019 г.	На 31 декабря 2018 г.	На 31 декабря 2017 г.
1	2	3	4	5	6
<b>АКТИВ</b>					
<b>I. ВНЕБОРОТНЫЕ АКТИВЫ</b>					
	Нематериальные активы	1110	83 597	48 864	29 811
	Результаты исследований и разработок	1120	400 295	296 743	176 189
	Нематериальные производственные активы	1130	-	-	-
	Материальные производственные активы	1140	-	-	-
4	Основные средства	1150	392 754 416	379 623 402	371 154 011
	Доходные вложения в материальные ценности	1160	1 329 886	1 389 011	881 592
5	Финансовые вложения	1170	36 061 041	36 884 509	36 544 981
14	Отложенные налоговые активы	1180	1 601 124	1 601 708	7 351 416
6	Прочие внеоборотные активы	1190	5 920 709	5 881 482	5 472 916
	Итого по разделу I	1100	438 231 188	427 745 899	423 610 916
<b>II. СБОРОТНЫЕ АКТИВЫ</b>					
6	Запасы	1210	4 727 594	4 917 124	5 462 220
14	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	336 487	149 557	146 135
7	Дебиторская задолженность	1230	9 420 123	25 885 488	15 778 728
	в том числе:				
7	дебиторская задолженность, платежи по которой ожидаются более чем через 12 месяцев после отчетной даты	1231	176 411	152 628	172 212
7	дебиторская задолженность, платежи по которой ожидаются в течение 12 месяцев после отчетной даты	1232	9 243 712	25 532 940	15 606 518
5	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	4 809 245	5 421 422	7 488 026
15	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	12 605	5 407	8 581
	Прочие оборотные активы	1260	140 633	23 418	2 537
	Итого по разделу II	1200	19 446 687	36 202 306	28 886 227
	<b>БАЛАНС</b>	1500	<b>457 677 855</b>	<b>463 948 065</b>	<b>452 497 143</b>

ОКОНЧАНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ 1

форма от 30003.02

Поис- нания	Наименование показателя	Код	На 31 декабря 2019 г.	На 31 декабря 2018 г.	На 31 декабря 2017 г.
1	2	3	4	5	6
<b>ПАССИВ</b>					
<b>III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ</b>					
8 Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вносымые товарищей)	1310		1 962	1 962	1 962
Собственные вклады, выпущенные у акционеров	1320		-	-	-
4 Переоценка внеоборотных активов	1340	103 782 464	97 356 882	86 334 167	
Добровольный капитал (без переоценки)	1360		-	-	-
8 Резервный капитал	1380	294	294	294	
2 Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	239 476 786	237 447 169	222 346 909	
Итого по разделу III	1300	343 243 506	334 806 307	307 683 332	
<b>IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА</b>					
9 Заемные средства	1410	75 743 554	93 788 111	114 236 128	
14 Отложенные налоговые обязательства	1420	13 813 969	13 866 105	14 265 791	
10 Оценочные обязательства	1430	842 157	952 886	966 218	
Прочие обязательства	1450	152 193	681 163	312 502	
Итого по разделу IV	1400	90 551 903	100 378 265	128 820 639	
<b>V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА</b>					
9 Заемные средства	1510	1 918 019	534 148	497 511	
7 Кредиторская задолженность	1520	16 751 416	14 725 837	9 853 353	
Доходы будущих периодов	1530	128 065	134 022	143 340	
10 Оценочные обязательства	1540	5 084 946	4 369 486	4 408 968	
Прочие обязательства	1560		-	-	
Итого по разделу V	1500	23 882 446	19 783 493	14 903 172	
	<b>БАЛАНС</b>	<b>1700</b>	<b>457 677 855</b>	<b>463 948 066</b>	<b>452 497 143</b>

Руководитель В.А. Бронников  
 (подпись) (расшифровка подписи)

" 30 " июня 2020 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2



Форма утверждена приказом ПАО "Транснефть"  
от 11 апреля 2019 г. № 59 (с учетом приказа от 08.07.2019 № 112)  
для годовой и промежуточной бухгалтерской (финансовой) отчетности

ОТЧЕТ О ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ  
за 2019 год

Организация АО "Транснефть - Сибирь"  
Идентификационный номер налогоплательщика  
Вид экономической деятельности: Транспортирование по трубопроводам нефти

	Коды
Форма по ОКУД	0710002
Дата (год, месяц, число)	2019   12   31
по ОКПО	00139229
ИНН	7201000726
по ОКВЭД 2	49.50.11
по ОКОПФ/ОКФС	12267   16
по ОКЕИ	384

Организационно-правовая форма / форма собственности

Акционерное общество / Частная собственность  
Единица измерения: тыс. руб.

Поло- нение	Наименование показателя	Код	за 2019 год	за 2018 год
1	2	3	4	5
12	Выручка	2110	107 827 903	118 801 860
12	Себестоимость продаж	2120	(83 453 516)	(78 626 739)
	Баланс прибыли (убытков)	2100	24 374 387	40 175 121
12	Коммерческие расходы	2210	(25 484)	(32 150)
12	Управленческие расходы	2220	(13 477 187)	(13 543 290)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	10 871 736	26 569 681
	Доходы от участия в других организациях	2310	46 606	-
	Проценты к получению	2320	145 061	319 546
9	Проценты купли-продажи	2330	(5 677 415)	(6 286 445)
13	Прочие доходы	2340	4 418 104	14 508 390
13	Прочие расходы	2350	(5 793 290)	(14 885 135)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	4 010 804	20 456 037
14	Текущий налог на прибыль	2410	(2 704 506)	(564 197)
14	в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)	2421	(1 678 193)	(1 979 078)
14	Изменение отложенных налоговых обязательств	2430	144 571	334 338
14	Изменение отложенных налоговых активов	2450	88 903	(5 840 426)
	Прочее	2460	181 406	190 388
14	в т.ч. перераспределение налога на прибыль внутри КПН	2465	34 358	6 739
	Чистая прибыль (убыток)	2400	1 721 180	34 578 140
4	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2510	6 716 019	12 546 835
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2520	-	-
	Совокупный финансовый результат периода	2500	8 437 199	27 122 975
8	СПРАВОЧНО			
	Базовая прибыль (убыток) на акцию	2900	1	7
	Разведененная прибыль (убыток) на акцию	2910	-	-

Руководитель  В.А. Бронников  
(подпись) (расшифровка подписи)

\* 30 \* января 2020 г.

Автономная некоммерческая организация высшего образования  
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

**ОТЗЫВ**  
на выпускную квалификационную работу бакалавра

Студента (ки) Ганичевой Дарьи Евгеньевны  
группы 126 Б кафедры Бухгалтерского учета  
направление 38.03.01 «Экономика» профиль «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»

На тему **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В АО «ТРАНСНЕФТЬ-ЗАПАДНАЯ СИБИРЬ»**

Выпускная квалификационная работа бакалавра содержит пояснительную записку на 1 страницах, 10 иллюстрированный материал.

**1. Актуальность и значимость темы.** Актуальность данной темы объясняется зависимостью величины заработной платы от уровня жизни населения любой страны. Для подавляющего большинства людей заработка плата является основным источником дохода. Поэтому вопросы, связанные с заработной платой (ее величиной, формой начисления и выплаты и др.), являются одними из наиболее актуальных как для работников, так и для работодателей.

**Логическая последовательность.** Основными задачами выпускной квалификационной работы явились: изучение нормативно-теоретической базы учета расчетов с персоналом по оплате труда и отражение его сущности; проведение анализа финансово-хозяйственной деятельности и расчетов с персоналом по оплате труда АО «ТРАНСНЕФТЬ-ЗАПАДНАЯ СИБИРЬ»

**3. разработка рекомендаций по совершенствованию бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда в АО «ТРАНСНЕФТЬ-ЗАПАДНАЯ СИБИРЬ»**

**4. Положительные стороны работы.** В процессе выполнения работы автором дана краткая характеристика исследуемого предприятия (АО «ТРАНСНЕФТЬ-ЗАПАДНАЯ СИБИРЬ»), был проведен тщательный анализ работы предприятия, а так же рассмотрен учет расчетов с персоналом по оплате труда..

**5. Аргументированность и конкретность выводов и предложений.** В работе были разработаны рекомендации по совершенствованию бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда для АО «ТРАНСНЕФТЬ-ЗАПАДНАЯ СИБИРЬ». Выводы и предложения аргументированные и конкретные.

**6. Полнота проработки литературных источников.** При написании работы автором достаточно полно использовались литературные источники, и нормативные документы регулирующие учет расчетов с персоналом по оплате труда.

**7. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций.** Работа в достаточной мере проиллюстрирована с помощью разнообразных, качественно представленных схем, диаграмм, графиков.

**8. Уровень самостоятельности при работе над темой выпускной квалификационной (бакалаврской) работы.** В период выполнения выпускной квалификационной работы автор продемонстрировала хороший уровень самостоятельности, ответственность, трудолюбие, исполнительность, способность критически оценивать изученный материал, существующие проблемы и находить пути их решения.

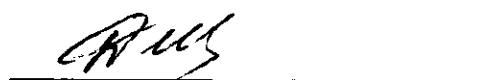
**9. Недостатки работы.** Недостатков нет

**10. Какие профессиональные компетенции отработаны при работе над темой выпускной квалификационной работы.**

При работе над темой отработаны компетенции рекомендованные стандартом

Выпускная квалификационная работа отвечает (не отвечает) предъявляемым требованиям и рекомендуется (не рекомендуется) к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии.

Руководитель выпускной квалификационной (бакалаврской) работы кандидат экономических наук, доцент кафедры Бухгалтерского учета Г.В. Денисенко.



Автономная некоммерческая организация высшего образования  
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

РЕЦЕНЗИЯ

на выпускную квалификационную работу  
студента (ки) Ганичевской Дарью Евгеньевной  
Ф.И.О.  
группы 126 кафедры бухгалтерского учета \_\_\_\_\_  
полное наименование кафедры \_\_\_\_\_  
направления 38.03.01 Экономика, профиль «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»  
полное наименование специальности (направления)  
на тему «Усовершенствование учета рабочего времени с персоналом  
по ставке труда в АО «Транснефть-Западная Сибирь»»  
полное наименование темы согласно приказу

Выпускная квалификационная работа содержит пояснительную записку на 86 страницах, 5 иллюстрационный материал.

1. Актуальность и значимость темы работа выполнена на актуальную  
и острая тему, которая учет рабочего  
времени на крупных предприятиях появляется уже  
из численных цифр.
2. Логическая последовательность материал в выпускной квалифи-  
кационной работе логично структурирован. Поясняется  
оосновах начиная с практического опыта  
исследования, каким образом зарабатывают материала.
3. Положительные стороны работы сформулированы в работе выводы  
показывают общую способность профес-  
сиональной работы показывать уровень профес-  
сиональной работы в сфере бухгалтерского  
учета и будут быть использованы в практической работе
4. Аргументированность и конкретность выводов и предложений все выводы  
проверены студентами в работе, основываются на самостоятельной  
анализе, характеризующиеся достоверностью
5. Полнота проработки литературных источников обширный перечень литературных источников. Все использу-  
емые источники актуальны, а также по со временем  
заслужили рабочей группы и научно направляемыми
6. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций общий выпускной  
квалификационной работы составляет 86 страниц, среди которых  
27 таблиц и 5 иллюстраций. По оформлению выпускной  
не выявлено недостатков соответствует требованиям  
подготовлен.

7. Недостатки работы *в рекомендованной части работы*  
*заполнение таблицы неизвестно*  
*правильно, что же снимает критику ВКР*

8. Какие предложения целесообразно внедрить в практику *сформулированные*  
*в работе, выдача достоверных данных и методы их изъятия*  
*в ученой работе.*

Выпускная квалификационная работа соответствует (не соответствует) требованиям, предъявляемым к дипломным работам и может (не может) быть рекомендована к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии. Работа заслуживает оценки хорошо, а ее автор Баженова Д.Е.  
Ф.И.О.

присвоения ему (ей) квалификации бакалавра

Рецензент

Баженова Евгения Григорьевна  
директор ИКУ, Центральная библиотека БГУ им. Погодинской  
Ф.И.О., ученое звание, степень, должность, место работы

«  »                  20    г.



Подпись рецензента

# Отчет о проверке на заимствования №1



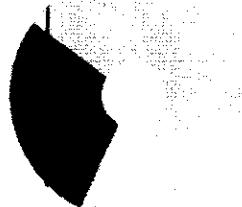
Автор: Качаева Алена malek90264@mail.ru / ID: 2862357  
Проверяющий: Качаева Алена (malek90264@mail.ru / ID: 2862357)  
Отчет предоставлен сервисом «Антиплагиат» <http://users.antiplagiat.ru>

## ИНФОРМАЦИЯ О ДОКУМЕНТЕ

№ документа: 313  
Начало загрузки: 29.06.2020 14:06:00  
Длительность загрузки: 00:00:02  
Имя исходного файла: ВКР\_Ганичева Д.Е..pdf  
Название документа: ВКР\_Ганичева Д.Е.  
Размер текста: 1 кБ  
Символов в тексте: 128403  
Слов в тексте: 13991  
Число предложений: 1017

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТЧЕТЕ

Последний готовый отчет (ред.)  
Начало проверки: 29.06.2020 14:06:03  
Длительность проверки: 00:00:12  
Комментарии: не указано  
Модули поиска: Модуль поиска Интернет



## ЗАИМСТВОВАНИЯ 28,44%

## САМОЦИТИРОВАНИЯ 0%

## ЦИТИРОВАНИЯ 0%

## ОРИГИНАЛЬНОСТЬ 71,56%

Заимствования — доля всех найденных текстовых пересечений, за исключением тех, которые система отнесла к цитированию, по отношению к общему объему документа. Самоцитирования — доля фрагментов текста проверяемого документа, совпадающий или почти совпадающий с фрагментом текста источника, автором или соавтором которого является автор проверяемого документа, по отношению к общему объему документа.

Цитирования — доля текстовых пересечений, которые не являются авторскими, но система посчитала их использование корректным, по отношению к общему объему документа. Сюда относятся оформленные по ГОСТу цитаты; общеупотребительные выражения; фрагменты текста, найденные в источниках из коллекций нормативно-правовой документации.

Текстовое пересечение — фрагмент текста проверяемого документа, совпадающий или почти совпадающий с фрагментом текста источника.

Источник — документ, проиндексированный в системе и содержащийся в модуле поиска, по которому проводится проверка.

Оригинальность — доля фрагментов текста проверяемого документа, не обнаруженных ни в одном источнике, по которым шла проверка, по отношению к общему объему документа.

Заимствования, самоцитирования, цитирования и оригинальность являются отдельными показателями и в сумме дают 100%, что соответствует всему тексту проверяемого документа.

Обращаем Ваше внимание, что система находит текстовые пересечения проверяемого документа с проиндексированными в системе текстовыми источниками. При этом система является вспомогательным инструментом, определение корректности и правомерности заимствований или цитирований, а также авторства текстовых фрагментов проверяемого документа остается в компетенции проверяющего.

№	Доля в отчете	Доля в тексте	Источник	Ссылка	Актуален на	Модуль поиска	Блоков в отчете	Блоков в тексте
[01]	1,75%	5,47%	Бабаев. Бухгалтерский финан...	<a href="https://eusi.ru">https://eusi.ru</a>	20 Дек 2017	Модуль поиска Интернет	14	53
[02]	1,53%	5,21%	ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИИ...	<a href="http://voennoepravo.ru">http://voennoepravo.ru</a>	15 Янв 2017	Модуль поиска Интернет	17	53
[03]	1,9%	4,72%	Бухгалтерский учет оплаты ...	<a href="http://biblio.fond.ru">http://biblio.fond.ru</a>	07 Ноя 2017	Модуль поиска Интернет	26	60

Еще источников: 17

Еще заимствований: 23,25%