

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

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ

ДМИТРИЕВА ВАЛЕРИЯ ВИТАЛЬЕВНА

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

УЧЕТ И АНАЛИЗ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА
В ООО «РН-УЧЕТ»

Направление подготовки (код) 38.03.01 Экономика

Направленность (профиль) образовательной программы

Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Обучающийся

Руководитель

Нормоконтролер

доцент, к.э.н., доцент
(должность, ученая степень, ученое звание)



(подпись)

В.В. Дмитриева

(инициалы, фамилия)

(подпись)

Г.В. Кочелорова

(инициалы, фамилия)

(подпись)

А.В. Качаева

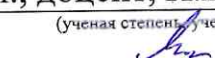
(инициалы, фамилия)

Допускается к защите

И. о. зав. кафедрой экономики

к.э.н., доцент, И.В. Молодан

(ученая степень, ученое звание, инициалы, фамилия)



(подпись)

« 26 » 06 20 25 г.

Красноярск 2025

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

Экономический факультет

(указать полное наименование факультета)

Направление подготовки (код) 38.03.01 Экономика

направленность (профиль) образовательной программы Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Выпускающая кафедра Экономики

(указать полное наименование кафедры)

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу

Студенту(ке) Дмитриевой Валерии Витальевне группы 220-б

(указать Ф.И.О. полностью,)

1. Тема выпускной квалификационной работы

Учет и анализ расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «РН-Учет»

(указать полное наименование темы согласно приказу)

утверждена приказом по институту от «10» апреля 2025 г. № 46/1-уо на основании решения заседания выпускающей кафедры экономики

(указать полное наименование кафедры)

Протокол от «09» апреля 2025 г. № 08

2. Срок сдачи выпускной квалификационной работы «26» июня 2025 г.

3. Содержание выпускной квалификационной работы

Введение, Теоретические основы учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда, Анализ деятельности ООО «РН-Учет», Рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда по результатам анализа в ООО «РН-Учет», заключение, список использованных источников

4. Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы

Нормоконтролер Качаева А. В.

5. График выполнения выпускной квалификационной работы

Введение, 1 глава с 12.04.2025 г. по 25.04.2025 г.

2 глава с 12.04.2025 г. по 12.05.2025 г.

3 глава, заключение, оформление с 12.04.2025 г. по 25.06.2025 г.

Подготовка доклада, презентации, защита ВКР с 26.06.2025 г. по 10.07.2025 г.

Дата выдачи задания «12» апреля 2025 г.

Руководитель выпускной квалификационной работы


(подпись)

Г.В. Кочелорова
(инициалы, фамилия)

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа 76 с., иллюстраций 5, таблиц 24, источников 30.

УЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, РАСЧЕТЫ С ПЕРСОНАЛОМ, ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА (ФОТ), НДФЛ, АНАЛИЗ РАСХОДОВ НА ЗАРПЛАТУ.

Цель работы – разработка рекомендаций по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «РН-Учет» для повышения эффективности финансово-хозяйственной деятельности.

Метод исследования – аналитический, логический, расчетный, метод сравнения, графический и табличный методы.

Проведен анализ расчетов с персоналом по оплате труда в организации. Предложены меры по совершенствованию: введение надбавок за выслугу лет, разработка регистров для точного расчета отпускных и командировочных выплат. Рекомендации направлены на повышение точности учета, снижение ошибок и усиление мотивации персонала.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА И АНАЛИЗА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА	8
1.1 Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда	8
1.2 Теоретические основы анализа расчетов с персоналом по оплате труда	22
2 АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ООО «РН-УЧЕТ»	27
2.1 Анализ финансово-хозяйственной деятельности объекта исследования.....	27
2.2 Анализ расчетов с персоналом по оплате труда.....	41
3 РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА ПО РЕЗУЛЬТАТАМ АНАЛИЗА В ООО «РН-УЧЕТ»	54
3.1 Анализ эффективного использования трудовых ресурсов в организации	54
3.2 Рекомендации по совершенствованию и учета расчетов с персоналом по оплате труда.....	60
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	69
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	72

ВВЕДЕНИЕ

Развитие предприятия и его успешность в сфере социально-экономической деятельности непосредственно зависят от качества трудовых ресурсов, которыми оно располагает, поэтому для ведения эффективной работы каждой организации необходимы высококвалифицированные и мотивированные сотрудники. Оплата труда играет значимую роль в мотивации работников, поэтому руководству организации необходимо создавать дополнительные системы поощрения, чтобы стимулировать активность своих сотрудников. В свою очередь, бухгалтер должен осуществлять своевременное начисление и выплату заработной платы сотрудникам.

Современные условия требуют от руководства предприятия применения гибких инструментов для расчета заработной платы. С одной стороны, принципы, по которому сотруднику начисляется заработная плата, должны отражать специфику его работы и быть ориентированы на получение вознаграждения в зависимости от достижения поставленных целей и выполнения профессиональных обязанностей. С другой стороны, начисление заработной платы регламентируется законодательством и должно происходить в соответствии с его требованиями. Следовательно, правильно организованная система бухгалтерского учета расходов на оплату труда позволит избежать существенных ошибок и конфликтов с персоналом.

Учет расчетов с персоналом по оплате труда – одна из самых сложных и трудоемких областей бухгалтерского учета в любой организации. Это упорядоченная система мониторинга, сбора и аналитических методов обработки информации о профессиональной деятельности каждого сотрудника предприятия и ее оплаты путем непрерывной документальной регистрации. На основе полученной информации осуществляется контроль и мониторинг соотношения между ростом производительности труда и заработной платой работников, использованием рабочего времени и уровнем соответствующих затрат.

Для организации такого учета необходимо обеспечить правильный и эффективный расчет заработной платы и ее выдачу в установленные сроки, грамотное удержание налогов и их перечисление в бюджет, а также реализацию других вычетов из заработной платы работников организации.

Актуальность темы выпускной квалификационной работы заключается в том, что от уровня организации бухгалтерского учета, достоверного отражения в учете и в отчетности расчетов с персоналом по оплате труда зависит объективность информационной базы последующего их анализа. Значимость анализа состоит в выявлении возможностей относительного сокращения расходов по оплате труда, а, следовательно, и отчислений на социальные нужды, что является предпосылкой улучшения финансовых результатов.

Цель выпускной квалификационной работы заключается в разработке рекомендаций по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда.

Для реализации цели необходимо решить следующие задачи:

- исследовать теоретические основы учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда;
- провести анализ деятельности ООО «РН-Учет»;
- провести анализ расчетов с персоналом по оплате труда и эффективного использования трудовых ресурсов в организации;
- разработать рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда.

Объектом исследования является Общество ограниченной ответственностью «РН-Учет», основным видом деятельности, которого является деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета, по проведению финансового аудита, по налоговому консультированию (код по ОКВЭД 69.20).

Предметом исследования является учет расчетов с персоналом по оплате труда.

Теоретической основой исследования выступают законодательно-

нормативные документы Российской Федерации по учету расчетов с персоналом по оплате труда, стандарты в области бухгалтерского учета и анализа, периодическая литература.

Информационной базой работы послужила бухгалтерская отчетность ООО «РН-Учет».

В процессе выполнения исследования использовались следующие методы: аналитический, логический, расчетный, методы сравнения, графический и табличный методы.

Практическое значение выпускной квалификационной работы заключается в том, что основные выводы и предложения по совершенствованию учета расчетов по оплате труда, представленные в данной работе рекомендуется использовать в практической деятельности объекта исследования с целью повышения результативности хозяйственно-финансовой деятельности и рациональной организации бухгалтерского учета труда и его оплаты.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА И АНАЛИЗА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

1.1 Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда

Учет расчетов с персоналом по оплате труда является одним из главных направлений работы бухгалтерии в каждой организации. В современных условиях эффективное управление оплатой труда и расчетами с персоналом является ключевым аспектом успешной деятельности любой организации.

Согласно главе 20 статье 129 Трудового кодекса РФ оплата труда работника – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также 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) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) [5].

В Трудовом кодексе РФ в статье 5 указано, что регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется в соответствии со следующими документами:

- трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового кодекса, иных федеральных законов и законов субъектов РФ, содержащих нормы трудового права;
- иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:
- указами Президента Российской Федерации;
- постановлениями Правительства РФ и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;
- нормативными правовыми актами органов исполнительной власти

субъектов Российской Федерации;

- нормативными правовыми актами органов местного самоуправления [5].

Конституция гарантирует охрану труда и установление МРОТ (ч. 2 ст. 7 Конституции). Кроме того, Конституция РФ предусматривает следующие положения, регулирующие трудовые отношения:

- свобода труда. Она подразумевает право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (ч. 1 ст. 37 Конституции);

- запрет принудительного труда (ч. 2 ст. 37 Конституции);

- право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (ч. 3 ст. 37 Конституции);

- право на защиту от безработицы;

- право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, в т.ч. право на забастовку (ч. 4 ст. 37 Конституции);

- право на отдых [1].

Документы, разрабатываемые работодателем, не могут противоречить требованиям трудового законодательства и в части, ущемляющей права работников, не должны применяться. В то же время такие документы могут расширять перечень гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам.

Локальные нормативные акты работодателей принимаются в виде положений, правил, инструкций и иных документов, регулирующие вопросы трудовых отношений, не раскрываемые или не конкретизированные трудовым законодательством, а также не предусмотренные трудовым или коллективным договором. К локальным нормативным актам можно отнести, к примеру, Правила внутреннего трудового распорядка, Положение об оплате труда, Положение о премировании и другие.

По закону о минимальном размере оплаты труда (далее – МРОТ), сумма заработной платы работника за месяц не должна быть меньше установленного МРОТ. Сумма МРОТ относительно разных лет отражена в таблице 1.1.

Таблица 1.1

Минимальный размер оплаты труда в РФ за 2021-2025 гг. [7]

Срок, с которого установлен МРОТ	Сумма МРОТ (руб., в месяц)	Нормативный акт, установивший МРОТ
С 1 января 2021 г.	12792	Федеральный закон от 29.12.2020 № 473-ФЗ
С 1 января 2022 г.	13890	Федеральный закон от 06.12.2021 № 406-ФЗ
С 1 января 2023 г.	16242	Федеральный закон от 19.12.2022 № 522-ФЗ
С 1 января 2024 г.	19242	Федеральный закон от 27.11.2023 № 548-ФЗ
С 1 января 2025 г.	22440	Федеральный закон от 29.10.2024 № 365-ФЗ

Установление работнику заработной платы в размере менее МРОТ повлечет административные штрафы (ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ).

Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) – это общая сумма денег, которую потратила организация на выплаты наемному персоналу за определенный период времени [18, с. 343].

В состав фонда оплаты труда включается:

- оплата труда за выполнение основных обязанностей;
- премии за превышение плановых показателей или достижение ключевых показателей эффективности (KPI);
- компенсация за отпуск;
- возмещение простоя не по вине работника;
- доплаты за особые условия труда (например, работу с опасными веществами);
- компенсация расходов на питание и проживание.

Порядок начисления заработной платы персоналу организации зависит от того какая система оплаты труда выбрана на данном предприятии. Базовая система оплаты труда делится на 2 вида:

1) тарифная система (заработная плата определяется на основе установленных тарифов, которые зависят от квалификации, стажа работы, сложности выполняемой работы и других факторов);

2) бестарифная система (оплата труда основана на результативности, индивидуальных достижениях и вкладе сотрудника в общий успех

организации). Формы и системы оплаты труда являются способами установления зависимости между количеством и качеством труда [29, с. 24].

Основными формами заработной платы являются:

- сдельная оплата труда;
- повременная оплата труда.

Сдельная оплата труда предполагает оплату за конкретное количество выполненной работы или произведенной продукции. Размер заработка зависит от объема выполненной работы.

Повременная оплата труда, наоборот, предполагает оплату за отработанное время. Заработная плата зависит от количества часов, которые сотрудник провел на работе.

Каждый из этих методов оплаты имеет свои плюсы и минусы, и выбор между ними зависит от конкретных условий работы и типа деятельности организации. Состав первичных документов, которые необходимы для начисления заработной платы, также зависит от системы оплаты труда персонала, которая установлена в данной организации. Согласно ч. 4 ст. 9 Закона № 402-ФЗ «формы первичных учетных документов определяет руководитель экономического субъекта по представлению должностного лица, на которое возложено ведение бухгалтерского учета» [10].

Большинство организаций предпочитают использовать утвержденные формы первичных документов для учета оплаты труда на предприятии, как это предусмотрено постановлением Госкомстата от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

Для начисления оплаты труда и учета отработанного времени и других показателей по труду применяются формы первичных документов, представленных на рис. 1.1.

В процессе ведения бухгалтерского учета по оплате труда необходимо руководствоваться правилами и нормативными документами, которые регулируют учет и контроль на предприятии.



Рис. 1.1 – Документация по учету личного состава, труда и его оплаты

Бухгалтерский учет расчетов по оплате труда с персоналом ведется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» [15]. По дебету представленного счета отражаются суммы, которые были выплачены сотрудникам.

Счет 70 активно-пассивный, т.е. допускает наличие как дебетового, так и кредитового сальдо. При учете расчетов с персоналом по оплате труда остаток счета 70 в бухгалтерском учете по дебету означает излишне выплаченные средства работнику, по которым он становится должником работодателя.

Корреспонденция счетов по учету расчетов по оплате труда представлена в таблице 1.2.

Заработная плата должна выплачиваться работнику не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового

распорядка, коллективным договором, трудовым договором. Это требование законодательства (ч. 6 ст. 136 ТК РФ). А значит это то, что без разделения заработной платы как минимум на две части работодателю не обойтись. Если он решит проигнорировать выплату авансовой части заработной платы (зарплаты за первую половину месяца), то может быть оштрафован за нарушение трудового законодательства на 30000-50000 рублей, а руководитель или ИП – на 1000-5000 рублей (ч. 6 ст. 5.27).

Таблица 1.2

Корреспонденция счетов по учету расчетов с персоналом по оплате труда

Факты хозяйственной жизни	Дебет	Кредит	Первичный документ
Начислена зарплата работникам основного производства	20	70	Расчетная или расчетно-платежная ведомость
Начислена зарплата работникам вспомогательного производства	23	70	Расчетная или расчетно-платежная ведомость
Начислена зарплата общепроизводственному персоналу	25	70	Расчетная или расчетно-платежная ведомость
Начислена зарплата административно-управленческому персоналу (руководитель, главный бухгалтер и т.п.)	26	70	Расчетная или расчетно-платежная ведомость
Начислена зарплата работникам обслуживающих производств и хозяйств	29	70	Расчетная или расчетно-платежная ведомость
Начислена зарплата работникам торговли и общественного питания	44	70	Расчетная или расчетно-платежная ведомость
Начислена зарплата прочим сотрудникам	91.2	70	Расчетная или расчетно-платежная ведомость
Удержан НДФЛ из заработной платы и иных выплат	70	68.НДФЛ	Расчетная ведомость
Перечислен сотруднику на расчетный счет аванс по зарплате за месяц	70	51	Платежное поручение
Выплачен сотруднику из кассы аванс по зарплате за месяц	70	50	Платежная ведомость или расходный кассовый ордер
Депонирована неполученная работником зарплата (в случае выдачи из кассы)	70	76.4	Платежная ведомость

Согласно трудовому законодательству ежегодно работнику предоставляется оплачиваемый отпуск. Такой отпуск предоставляется на 28 календарных дней, в определенных ситуациях он может быть больше. Например, некоторые работодатели работникам с большой выслугой лет

предоставляют дополнительные дни отдыха. По своему желанию работник может взять отпуск частями, при этом одна из них должна быть не менее 14 календарных дней, а остальные дни отпуска работник может брать по своему усмотрению. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется всем работникам, с которыми работодатель заключает трудовые договоры любого типа. Работодатель не предоставляет отпуск и не выплачивает отпускные лицам, с которыми заключены гражданско-правовые договоры [26, с. 70].

Отпуск работникам предоставляется по графику отпусков, утвердить график работодатель обязан еще до нового года, как минимум за 2 недели.

Отпускные рассчитываются по следующей формуле:

$$\text{Сумма отпускных} = \text{Сумма среднего дневного заработка} \times \frac{\text{Количество календарных дней отпуска}}{\text{Сумма среднего дневного заработка}} \quad (1.1)$$

В общем случае средний дневной заработок рассчитывается таким образом:

$$\text{Сумма среднего дневного заработка} = \frac{\text{Выплаты расчетного периода, учитываемые при расчете среднего дневного заработка}}{12 \text{ месяцев} / 29,3} \quad (1.2)$$

Средний месячный заработок работника, отработавшего полностью в расчетный период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть меньше федерального МРОТ [7]. Поэтому перед выплатой отпускных рассчитывается средний месячный заработок работника для сравнения его с МРОТ по следующей формуле:

$$\text{Средний месячный заработок} = \text{Средний дневной заработок} \times 29,3. \quad (1.3)$$

Работодатель должен выплатить отпускные работнику не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

Чтобы определить размер пособия по временной нетрудоспособности, для начала нужно рассчитать сумму среднего дневного заработка работника, представившего больничный:

$$\text{Средний дневной заработок} = \frac{\text{Сумма заработка работника за расчетный период}}{730}. \quad (1.4)$$

Под суммой заработка за расчетный период понимаются выплаты работнику, с которых были начислены взносы на ВНиМ, за два календарных года, предшествующих наступлению временной нетрудоспособности [23].

Определив размер среднего дневного заработка, нужно рассчитать размер дневного пособия, которое зависит от стажа работника:

$$\text{Размер дневного пособия} = \text{Средний дневной заработок} \times \begin{matrix} \text{Процент от среднего} \\ \text{заработка, зависящий} \\ \text{от стажа} \end{matrix}. \quad (1.5)$$

Расчет суммы пособия по временной нетрудоспособности определяется по следующей формуле 1.6:

$$\text{Пособие по временной нетрудоспособности} = \begin{matrix} \text{Размер} \\ \text{дневного} \\ \text{пособия} \end{matrix} \times \begin{matrix} \text{Количество дней} \\ \text{нетрудоспособности по} \\ \text{больничному} \end{matrix}. \quad (1.6)$$

Пособие по временной нетрудоспособности назначается работодателем в течение 10 календарных дней со дня представления работником больничного листа, а выплатить пособие нужно в ближайший после назначения пособия день выплаты зарплаты. Первые три дня больничного оплачивает работодатель, а последующие дни – СФР. Но независимо от того, кто платит, размер пособия за каждый отдельный день не изменяется.

Пособия по временной нетрудоспособности облагаются НДФЛ, а страховыми взносами – нет.

Действующим законодательством предусмотрено производить удержания

из сумм, причитающихся работникам к выплате. Порядок удержания устанавливается ведомственными нормативными документами. При начислении работникам организации заработной платы, оплаты труда по трудовым соглашениям, договорам подряда и по совместительству производят различные удержания, которые можно разделить на виды (рис. 1.2).



Рис. 1.2 – Обязательные условия при удержании у работника сумм в счет погашения задолженности перед работодателем

Данное деление позволяет классифицировать удержания по соответствующим видам, в зависимости от инициатора «вычета» из заработной платы Обязательные удержания из заработной платы. Работодатель обязан их осуществить независимо от своей воли в определенных случаях по требованиям третьих лиц [25, с. 262].

К таким удержаниям, например, относятся:

- 1) налог на доходы физических лиц (НДФЛ);
- 2) удержания по исполнительным документам (листам).

Правила расчета налога на доходы физических лиц, состав доходов, облагаемых налогом, состав вычетов, льгот и налоговые ставки установлены главой 23 «Налог на доходы физических лиц» Налогового кодекса Российской Федерации [4].

Иные удержания осуществляются из заработной платы, рассчитанной за вычетом налога на доходы физических лиц. При определении налоговой базы учитываются все доходы налогоплательщика, полученные как в денежной, так

и в натуральной формах, а также доходы от материальной выгоды. Датой получения дохода в виде заработной платы считается последний день месяца, за который был начислен доход работнику в соответствии с трудовым договором. При иных денежных доходах датой их получения является фактическая дата выплаты.

Суммы налога исчисляются налоговыми агентами нарастающим итогом с начала налогового периода по итогам каждого месяца применительно ко всем доходам, в отношении которых применяется налоговая ставка 13 %, начисленным налогоплательщику за данный период, с зачетом удержанной в предыдущие месяцы текущего налогового периода суммы налога [4].

В 2025 году также действует ставка налога в 15 процентов для тех, кто зарабатывает больше 5 млн. рублей в год. Повышенной ставкой облагаются не все доходы, а только та часть, которая превышает 5 млн. руб. То есть доходы до этой суммы посчитают по ставке 13 процентов, а свыше этой суммы – по ставке 15 процентов.

Налоговая ставка устанавливается в размере 35 % в отношении отдельных доходов (например, материальная выгода). Налоговая ставка устанавливается в размере 30 % в отношении дивидендов и доходов, получаемых физическими лицами, не являющимися налоговыми резидентами Российской Федерации. Для дивидендов, выплачиваемых физическим лицам, налоговая ставка – 9 % [4].

При наличии оснований сотрудники предоставляют заявления и правоустанавливающие документы на предоставление стандартного налогового вычета по НДФЛ. В соответствии с Налоговым кодексом РФ каждому налогоплательщику предоставлено право уменьшить налоговую базу по НДФЛ на сумму налоговых вычетов, к которым относятся:

- стандартные (1400 руб. – вычет на первого ребенка, 2800 руб. – на второго ребенка, 6000 руб. – вычет на третьего ребенка, 12000 руб. – вычет на ребенка-инвалида для родителей и усыновителей и для опекунов, попечителей и приемных родителей. Налоговый вычет предоставляется на каждого ребенка

в возрасте до 18 лет, а также на каждого учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента, курсанта в возрасте до 24 лет. Вычеты все так же предоставляются до месяца, в котором доходы налогоплательщика превысили 450000 рублей., 3000 руб. – предоставляются лицам, получившим лучевую болезнь или инвалидность вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС). С 2025 года НДФЛ-вычеты работодатели должны предоставлять автоматически (без требования у работника заявления) – на основании уже имеющихся у них данных. Работники, впервые претендующие на такие вычеты, должны предоставить работодателю документы, подтверждающие право на вычет;

- профессиональные (на основании ст. 221 Налогового кодекса РФ получить вычет в сумме расходов, связанных с выполнением работ (оказанием услуг) имеют право индивидуальные предприниматели, физические лица, выполняющие работы (оказывающие услуги) по договорам гражданско-правового характера, а также получающие авторские вознаграждения или вознаграждения за создание, исполнение произведений науки, литературы);

- имущественные (согласно ст. 220 НК РФ имущественный вычет предоставляется, в частности, при покупке и продаже недвижимого имущества: жилых домов, помещений, квартир, дач, садовых домиков, земельных участков и др.);

- социальные (в соответствии со ст. 219 НК РФ социальные вычеты в размере сумм, уплаченных, в частности, за обучение и лечение).

Случаи взыскания сумм из заработной платы по исполнительным документам (листам) включают исполнение решений о взыскании периодических платежей (алиментов). Перечень исполнительных документов приведен в ст. 7 Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве». Исполнительные документы, поступившие в организацию, должны быть зарегистрированы, об их поступлении извещаются лицо (судебный исполнитель), направившее исполнительный документ, и получатель средств по нему (взыскатель) [9].

Размеры, порядок взыскания алиментов и задолженности по алиментным обязательствам определяются Семейным кодексом РФ. Работодатель вычитает алименты из заработной платы работника, оставшейся после уплаты налогов в соответствии с НК РФ [4].

Кадровые работники также должны иметь в виду, что при увольнении лица, выплачивающего алименты, организация, удерживавшая алименты из заработной платы, обязана в трехдневный срок сообщить судебному исполнителю по месту исполнения решения о взыскании алиментов и лицу, получающему алименты, об увольнении, а также о новом месте его работы или жительства, если ей это известно. Алименты могут уплачиваться в долях к доходам лица, обязанного их уплачивать в твердой денежной сумме, путем предоставления имущества, иными способами.

Размер содержания не может быть ниже установленной доли дохода лица, уплачивающего алименты: на одного ребенка – одной четвертой, на двух детей – одной трети, на трех и более детей – половины указанной суммы [20].

Удержания по исполнительным листам не могут быть применены к ряду выплат, в том числе на выплаты за работу с вредными условиями труда или в экстремальных ситуациях, выходное пособие, выплачиваемое при увольнении работника.

В ст. 137 Трудового кодекса Российской Федерации перечислены удержания, производимые работодателем в свою пользу в счет погашения задолженности перед ним работника. К ним, в частности, относятся следующие удержания:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок;

– при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска [5].

Отдельные удержания могут производиться и по инициативе самого работника. Работник имеет право направить часть своей заработной платы на любые законные цели, в том числе на:

- благотворительность;
- алименты по договоренности (без и/л);
- уплату профсоюзных взносов;
- погашение займов, выданных работодателем, и кредитов, выданных банками, процентов за пользование займами (кредитами);
- уплату взносов по добровольному личному страхованию;
- другие.

Размер подобных удержаний из заработной платы по заявлению работника Трудовым кодексом РФ не ограничен, поскольку речь идет о праве работника свободно распоряжаться своими доходами. Так что это может быть и 100 % дохода.

В заявлении от работника, должна быть указана точная сумма удержания или % от заработной платы и адресат, куда должны быть направлены денежные средства. Требований к форме такого заявления нет. Оно пишется в свободном стиле собственноручно или на компьютере.

Корреспонденция счетов по учету удержаний приведена в таблице 1.3.

Таблица 1.3

Корреспонденция счетов по учету удержаний из заработной платы

Факты хозяйственной жизни	Дебет	Кредит	Первичный документ
1	2	3	4
Удержан НДФЛ с заработной платы	70	68	Расчетная или расчетно-платежная ведомость, регистр налогового учета

Окончание таблицы 1.3

1	2	3	4
Удержана из заработной платы сумма материального ущерба, причиненного работником организации	70	73	Расчетная или расчетно-платежная ведомость, заявление работника на удержание из заработной платы
Удержана из заработной платы задолженность по исполнительным документам (алименты на несовершеннолетних детей, возмещение вреда, причиненного здоровью, возмещение вреда лицам, понесшим ущерб в результате смерти кормильца, возмещение за ущерб)	70	76	Расчетная или расчетно-платежная ведомость, исполнительный лист
Удержана из заработной платы невозвращенная часть выданной подотчетной суммы	70	71	Расчетная или расчетно-платежная ведомость, заявление работника на удержание из заработной платы, авансовый отчет
Удержана из заработной платы сумма задолженности по выданному работнику займу, включая сумму начисленных процентов	70	73	Расчетная или расчетно-платежная ведомость, заявление работника на удержание из заработной платы

Статьей 138 Трудового кодекса РФ предусмотрено ограничение размера удержаний из заработной платы:

– общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50 % заработной платы, причитающейся работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 % заработной платы;

– размер удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением, не может превышать 70 % [5].

Таким образом, учет расчетов с персоналом по оплате труда – одна из самых сложных и трудоемких областей бухгалтерского учета в любой организации. Это упорядоченная система мониторинга, сбора и аналитических методов обработки информации о профессиональной деятельности каждого сотрудника предприятия и ее оплаты путем непрерывной документальной регистрации. Для организации такого учета необходимо обеспечить правильный и эффективный расчет заработной платы и ее выдачу в установленные сроки, грамотное удержание налогов и их перечисление в бюджет, а также реализацию других вычетов из заработной платы работников организации.

1.2 Теоретические основы анализа расчетов с персоналом по оплате труда

Анализ оплаты труда – это важный процесс, позволяющий оценить эффективность системы оплаты, адекватность уровня заработной платы, соответствие законодательству и внутренним стандартам компании.

По мнению Ю. Г. Чернышевой в ходе анализа фонда заработной платы решаются следующие задачи:

- 1) проводится оценка его динамики и структуры, выявляются непроизводственные выплаты в его составе;
- 2) изучается влияние факторов на фонд заработной платы;
- 3) изучаются темпы роста заработной платы в сравнении с темпами роста производительности труда;
- 4) осуществляется поиск резервов повышения эффективности использования трудовых ресурсов (например, сокращение простоев, непроизводительных потерь рабочего времени);
- 5) контролируются использование фонда заработной платы, недопущение перерасхода и необоснованной экономии фонда заработной платы [30, с. 244].

Источниками информации являются статистическая отчетность по труду,

данные табельного учета, лицевые счета работников, расчетные ведомости, расчеты средней заработной платы различных категорий работников.

Г. В. Савицкая считает, что анализ использования трудовых ресурсов, рост производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда.

С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки повышения его оплаты. В свою очередь, повышение уровня оплаты труда способствует росту его мотивации и производительности [27, с. 141].

В связи с этим анализ расходования средств на оплату труда имеет исключительно большое значение. В процессе его необходимо осуществлять систематический контроль за использованием фонда заработной платы (далее – ФЗП), выявлять возможности его экономии за счет роста производительности труда.

Среди основных направлений анализа оплаты труда Г. В. Савицкая выделяет:

- оценку изменения размера фонда оплаты труда в динамике;
- определение размеров и динамики средней заработной платы отдельных категорий персонала;
- факторный анализ изменения размера фонда оплаты труда за счет отклонений по численности персонала и средней заработной платы;
- определение соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы [27, с. 141].

Рассмотрим каждое из направлений анализа оплаты труда подробнее. Общая динамика фонда заработной платы (ФЗП) определяется путем расчета абсолютных и относительных отклонений в целом по персоналу предприятия и по каждой его категории.

Абсолютное отклонение по ФЗП формула (1.7):

$$\Delta \Phi_{\text{абс}} = \Phi_1 - \Phi_0, \quad (1.7)$$

где Φ_0 , Φ_1 – базисный и фактический фонды заработной платы.

Относительное отклонение по ФЗП формула (1.8):

$$\Delta \Phi_{\text{обс}} = (\Phi_1 / \Phi_0) \times 100. \quad (1.8)$$

Средняя часовая заработная плата (Зч) рассчитывается как отношение часового фонда оплаты труда (Фч) к количеству отработанных человеко-часов (Тч) формула (1.9):

$$\text{Зч} = \text{Фч} / \text{Тч}. \quad (1.9)$$

Средняя дневная заработная плата (Зд) определяется как отношение дневного фонда оплаты труда (Фд) к отработанным человеко-дням (Тд) формула (1.10):

$$\text{Зд} = \text{Фд} / \text{Тд}. \quad (1.10)$$

Средняя месячная заработная плата (Зм) рассчитывается как отношение месячного фонда оплаты труда (Фм) к среднемесячной списочной численности рабочих (Тм) формула (1.11):

$$\text{Зм} = \text{Фм} / \text{Тм}. \quad (1.11)$$

Расчет динамики средней заработной платы рассчитывается аналогично расчету отклонений фонда заработной платы.

На абсолютное отклонение по фонду заработной платы оказывают влияние соблюдение базисной численности и уровня средней заработной платы. Влияние указанных факторов можно оценить при помощи следующей факторной модели формула (1.12):

$$\Phi ЗП = ЧР \times ГЗП, \quad (1.12)$$

где ЧР – среднесписочная численность;

ГЗП – среднегодовая заработная плата одного рабочего.

Заключительным этапом анализа оплаты труда является сравнительная оценка темпов роста производительности труда и средней заработной платы.

Темпы роста производительности труда рассчитываются следующим образом формула (1.13):

$$Тп = Пт / Пб, \quad (1.13)$$

где Пт – производительность труда текущего периода;

Пб – производительность труда базисного периода.

Аналогичным образом вычисляются темпы прироста средней заработной платы формула (1.14):

$$Т = Зт / Зб, \quad (1.14)$$

где Зт – средняя заработная плата текущего периода;

Зб – средняя заработная плата базисного периода.

Сравнение этих показателей позволит рассчитать коэффициент опережения, который покажет соотношение темпов роста производительности и оплаты труда формула (1.15):

$$Коп = Тп / Тз, \quad (1.15)$$

При эффективном хозяйствовании темпы роста производительности

труда должны опережать темпы роста заработной платы. Только в этом случае может быть получена экономия по фонду заработной платы, которая в конечном итоге снизит затраты и увеличит прибыль предприятия.

Если это не соблюдается, то происходят перерасход фонда заработной платы, повышение себестоимости продукции и, соответственно, уменьшение [27, с. 144].

В новых условиях хозяйствования особенно остро стоит проблема значительного улучшения качества и совершенствования разработки плана по росту производительности труда.

Таким образом, повышение эффективности деятельности организации обусловлено повышением производительности труда, в связи с этим, возникает очевидная необходимость в эффективной оценке и оплате труда. С помощью методики анализа оплаты труда определяется эффективность существующей системы оплаты труда в организации, выявляются факторы, влияющие на ее динамику.

2 АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ООО «РН-УЧЕТ»

2.1 Анализ финансово-хозяйственной деятельности объекта исследования

Объектом выпускной квалификационной работы выступает Общество с ограниченной ответственностью «РН-Учет» (далее – ООО «РН-Учет»).

Юридический адрес: 125284, г. Москва, ул. Беговая, д. 3, стр. 1, кабинет 14А-48.

Филиал Общества с ограниченной ответственностью «РН-Учет» в г. Красноярске (ИНН 7705853829, КПП 246643003) зарегистрирован 20 августа 2008 года. Филиал ООО «РН-Учет» в городе Красноярске входит в состав ООО «РН-Учет» – одного из крупнейших сервисных предприятий холдинга ПАО «НК «Роснефть».

За годы своего существования Обществом сформирована структура, способная качественно обеспечить потребности предприятий различных видов деятельности и организационно-правовых форм, в области бухгалтерского, налогового учета, а также подготовки финансовой отчетности.

В состав ООО «РН-Учет» входят филиалы в городах: Самара, Тюмень, Красноярск, Саратов, Краснодар, Уфа. Разветвленная филиальная сеть позволяет оказывать услуги по ведению учетной функции практически в любом регионе страны.

В настоящее время ООО «РН-Учет» осуществляет обслуживание 350 предприятий.

Правовое положение Общества определяется Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об акционерных обществах», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Уставом Общества. Общество является дочерним акционерным предприятием ОАО «НК Роснефть», являющегося единственным акционером общества.

Коммерческая организация, как Общество с ограниченной ответственностью имеет свой устав, учредительный договор, счет в банке,

баланс и другие бухгалтерские документы.

В собственности ООО «РН-Учет» находится имущество (материальные ценности и финансовые ресурсы), учитываемое на его самостоятельном балансе. Имущество общества образуется за счет личных средств учредителя, вложенных в Уставный капитал, из дополнительных взносов в имущество общества, спонсорских средств, доходов от производственно-хозяйственной деятельности, долгосрочных кредитов, а также иных поступлений.

ООО «РН-Учет» имеет круглую печать, содержащую полное фирменное наименование на русском языке, имеет штампы и бланки со своим собственным наименованием. ООО «РН-Учет» не значится учредителем каких-либо российских юридических лиц.

Уставный капитал ООО «РН-Учет» составляет 47,4 млн. руб. Это значительно больше минимального уставного капитала, установленного законодательством для ООО (10 тыс. руб.). Чистые активы ООО «РН-Учет» по состоянию на 31.12.2024 составили 526 млн. руб.

Результатом работы ООО «РН-Учет» за 2024 год стала прибыль в размере 40,1 млн. руб. Это на 133 % больше, чем в 2023 году. Организация не применяет специальных режимов налогообложения, находится на общем режиме. Филиал ООО «РН-Учет» в городе Красноярске также находится на общей системе налогообложения.

Среднесписочная численность работников филиала составляет 588 человек. Филиал ведет бухгалтерский учет более 40 юридических лиц, таких как ООО «РН-Ванкор», ООО «Юганскнефтегаз», ООО «Ванкорнефть», ООО «Ачинский нефтеперерабатывающий завод», ООО «Восточно-Сибирская нефтегазовая компания», и др.

Организационная структура филиала ООО «РН-Учет» в г. Красноярске представлена на рис. 2.1.

Директор филиала руководит финансовой и хозяйственной деятельностью филиала, обеспечивает выполнение возложенных на него задач и функций, организует работу и эффективное взаимодействие всех

структурных подразделений, обеспечивает соблюдение законности в деятельности, организует работу по обеспечению филиала квалифицированными кадрами, рациональному использованию их профессиональных знаний, опыта и навыков, проведение аттестаций и обучение сотрудников, выполняет иные исполнительно-распорядительные обязанности по вопросам оперативно-хозяйственной деятельности филиала. Помогают осуществлять руководство и бесперебойную работу предприятия заместители директора.



Рис. 2.1 – Организационная структура филиала
ООО «РН-Учет» в г. Красноярске

Провести анализ хозяйственной деятельности можно только в целом по ООО «РН-Учет», так как филиалы не формируют отдельную бухгалтерскую отчетность и не составляют отдельный бухгалтерский баланс. А согласно локально-нормативным документам ООО «РН-Учет» и действующим в филиале ООО «РН-Учет» в городе Красноярске, внутренняя отчетность, отражающая финансовые показатели является конфиденциальной информацией.

Анализ основных экономических показателей ООО «РН-Учет» представлен в таблице 2.1.

Таблица 2.1

Основные экономические показатели деятельности ООО «РН-Учет»

Наименование показателя	2022 год	2023 год	2024 год	Отклонение (+; -)		Темп роста, %	
				2023-2022	2024-2023	2023/2022	2024/2023
Выручка от продажи, тыс. руб.	9546957	9971906	10198161	424949	226255	104,45	102,27
Себестоимость продаж, тыс. руб.	8937052	9335999	9485613	398947	149614	104,46	101,60
Валовая прибыль, тыс. руб.	609905	635907	712548	26002	76641	104,26	112,05
Прибыль от продаж, тыс. руб.	78001	85983	177417	7982	91434	110,23	206,34
Чистая прибыль, тыс. руб.	11655	17223	40125	5568	22902	147,77	232,97
Численность работников, чел.	5974	5985	6030	11	45	100,18	100,75
Производительность труда, тыс. руб./чел.	1598,08	1666,15	1691,24	68,07	25,09	104,26	101,51
Рентабельность продаж, %	0,82	0,86	1,74	0,05	0,88	x	x
Режим налогообложения	Общая система налогообложения						

По данным таблицы 2.1 в 2023-2024 гг. наблюдается увеличение выручки ООО «РН-Учет» на 424949 тыс. руб. (4,45 %) и на 226225 тыс. руб. (2,27 %)

соответственно, при одновременном увеличении себестоимости продаж на 398947 тыс. руб. (4,46 %) и на 149614 тыс. руб. (1,6 %) соответственно.

Данная тенденция повлияла на увеличение прибыли от продажи на 7982 тыс. руб. в 2023 году и на 91434 тыс. руб. в 2024 году, что свидетельствует о повышении основной деятельности организации.

Чистая прибыль предприятия в отчетном году составила 40125 тыс. руб., что на 22902 тыс. руб. выше значения прошлого года, и свидетельствует о повышении эффективности деятельности ООО «РН-Учет».

Динамика финансовых результатов ООО «РН-Учет» представлена на рис. 2.2.

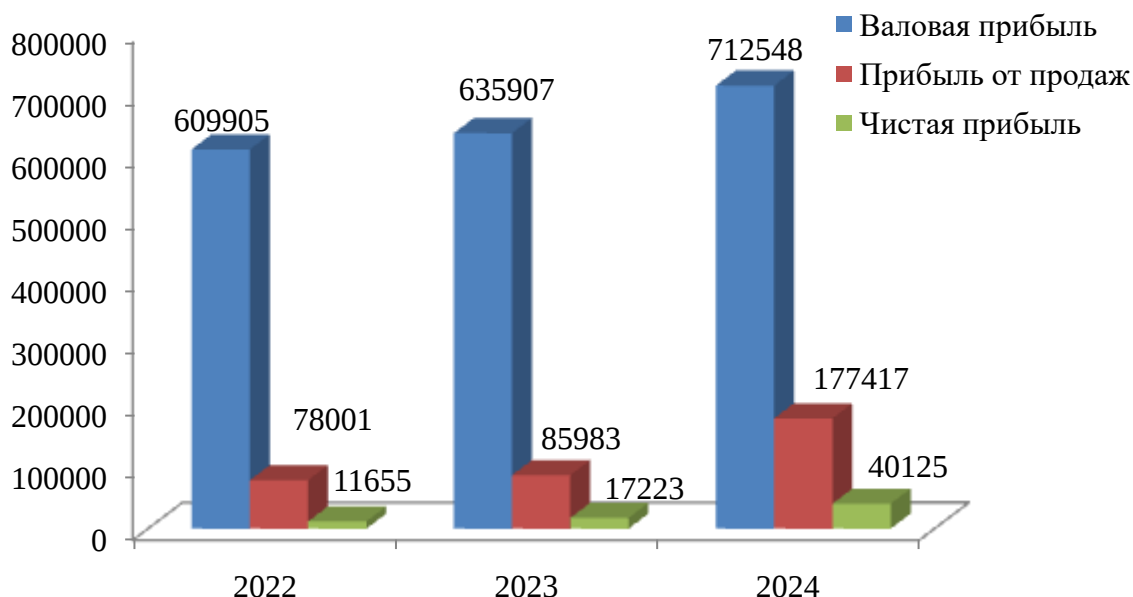


Рис. 2.2 – Динамика финансовых результатов
ООО «РН-Учет» за 2022-2024 гг., тыс. руб.

В 2024 году среднесписочная численность работников организации составила 6030 человек, что на 45 человек больше, чем в 2023 году. Динамика эффективности использования трудовых ресурсов ООО «РН-Учет» заслуживает положительной оценки, поскольку отмечается рост производительности труда.

Рост рентабельности продаж говорит об эффективной финансовой деятельности организации, в результате чего растет прибыль от реализации продукции и увеличиваются объемы продаж.

ООО «РН-Учет» применяет общий режим налогообложения, и является плательщиком следующих налогов и сборов: налог на добавленную стоимость; налог на прибыль; налог на доходы физических лиц; страховые взносы; налог на имущество организаций.

В целом, результаты анализа экономических показателей свидетельствуют о прибыльной и рентабельной деятельности ООО «РН-Учет» в 2022-2024 гг.

Основным источником информации об имущественном положении ООО «РН-Учет» является бухгалтерский баланс за 2022-2024 гг.

Цель горизонтального и вертикального анализа баланса состоит в том, чтобы наглядно представить изменения, произошедшие в основных статьях бухгалтерского баланса.

Сравнительный аналитический баланс ООО «РН-Учет» на конец 2022-2024 гг. представлен в таблице 2.2.

По данным таблицы 2.2 видно, что общая стоимость имущества ООО «РН-Учет» на конец отчетного года составила 2561720 тыс. руб. На снижение стоимости имущества наибольшее влияние оказало снижение стоимости оборотных активов на 77568 тыс. руб.

Сокращение стоимости оборотных активов было вызвано уменьшением дебиторской задолженности на 78740 тыс. руб., что является положительной тенденцией.

Снижение дебиторской задолженности в отчетном году благоприятно скажется на платежеспособности и репутации ООО «РН-Учет».

Увеличение денежных средств свидетельствует об укреплении финансового состояния предприятия. Однако, наличие больших остатков денежных средств на протяжении длительного периода времени может быть результатом неправильного использования оборотного капитала.

Таблица 2.2

Сравнительный аналитический баланс ООО «РН-Учет»

[illegible]

Окончание таблицы 2.2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Уставный капитал	47416	47416	47416	1,88	1,77	1,85	0	0	-0,11	0,08
Резервный капитал	928	1511	2371	0,04	0,06	0,09	583	860	0,02	0,04
Нераспределенная прибыль	420527	437167	476432	16,65	16,33	18,60	16640	39265	-0,33	2,27
Итого по разделу	468871	486094	526219	18,57	18,15	20,54	17223	40125	-0,41	2,39
4. Долгосрочные обязательства										
Отложенные налоговые обязательства	79024	113223	148585	3,13	4,23	5,80	34199	35362	1,10	1,57
Итого по разделу	79024	113 223	148585	3,13	4,23	5,80	34199	35362	1,10	1,57
5. Краткосрочные обязательства									0,00	0,00
Кредиторская задолженность	1057100	1143270	880490	41,86	42,70	34,37	86170	-262780	0,84	-8,32
Доходы будущих периодов	1305	232	6	0,05	0,01	0,00	-1073	-226	-0,04	-0,01
Оценочные обязательства	919020	934931	1006420	36,39	34,91	39,29	15911	71489	-1,48	4,37
Итого по разделу	1977425	2078433	1886916	78,30	77,62	73,66	101008	-191517	-0,69	-3,96
Баланс	2525320	2677750	2561720	100,00	100,00	100,00	152430	-116030	0,00	0,00

Структура внеоборотных активов представлена нематериальными активами, основными средствами, ОНА и прочими внеоборотными активами. Снижение стоимости основных средств в отчетном году на 48665 тыс. руб. заслуживает негативной оценки, так как свидетельствует о снижении потенциала ООО «РН-Учет».

В общей стоимости имущества наибольший удельный вес занимают оборотные активы, на их долю приходится 94,84 % общей стоимости имущества организации, внеоборотные активы занимают 5,16 %, что свидетельствует о мобильной структуре активов.

Собственный капитал ООО «РН-Учет» представлен уставным и резервным капиталом, нераспределенной прибылью, а заёмный капитал – долгосрочными и краткосрочными обязательствами.

Отрицательным моментом деятельности ООО «РН-Учет» является превышение доли заемных средств – 79,46 % над собственными средствами – 20,54 %.

На конец 2024 года доля собственного капитала увеличилась по сравнению с концом 2022 года на 1,97 %. Что касается динамики на конец 2024 года размер собственного капитала увеличился на 57348 тыс. руб. по сравнению с 2022 годом и на 40125 тыс. руб. по сравнению с 2023 годом.

Сумма заемного капитала снизилась на 156155 тыс. руб., а в структуре снизилась на 1,97 %. Положительным моментом является снижение кредиторской задолженности на 262780 тыс. руб., что свидетельствует об улучшении финансового состояния организации и отражает вложение финансовых ресурсов.

В целом, общая стоимость имущества ООО «РН-Учет» на конец отчетного года снизилась, что свидетельствует о снижении деловой активности, что может привести к неплатежеспособности организации.

Целью анализа платежеспособности является определение наличия у организации денежных средств и их эквивалентов, достаточных для расчетов по краткосрочной задолженности, требующей немедленного погашения.

Коэффициенты платежеспособности представлены в таблице 2.3.

Таблица 2.3

Анализ платежеспособности ООО «РН-Учет» на конец 2022-2024 гг.

Показатель	Норматив	На конец 2022 года	На конец 2023 года	На конец 2024 года	Изменения	
					2023- 2022	2024- 2023
Общий показатель платежеспособности	≥ 1	1,07	1,06	1,31	-0,01	0,25
Коэффициент абсолютной ликвидности	0,2-0,5	0,001	0,000	0,001	-0,001	0,001
Коэффициент срочной ликвидности	0,7-1	1,06	2,18	2,18	2,75	0,01
Коэффициент текущей ликвидности	1-2	2,19	2,20	2,76	-0,01	0,56

Исходя из анализа платежеспособности организации, можно сказать, что общий показатель платежеспособности на конец 2022-2024 гг. составил больше 1, что свидетельствует о высокой платежеспособности ООО «РН-Учет».

Коэффициент абсолютной ликвидности, характеризующий способность организации погасить всю или часть краткосрочной задолженности за счет денежных средств и краткосрочных финансовых вложений, имеет значение (0,0,001) ниже допустимого предела (норма: 0,2-0,5), что свидетельствует о неспособности организации немедленно погасить долги.

Значение коэффициента срочной ликвидности (2,18) оказалось выше допустимого, что указывает на избыток быстрой ликвидности и нерациональное использование собственного капитала.

Коэффициент текущей ликвидности на конец 2022-2024 гг. превышает нормативное значение (2,19, 2,20 и 2,76 против нормативного значения 1-2 соответственно). Можно сделать вывод, что у ООО «РН-Учет» имеются достаточный объем свободных ресурсов, которые были образованы благодаря собственным источникам. Если смотреть на данную ситуацию со стороны кредиторов, то оборотные средства в организации формируются хорошо. Однако, если взглянуть на это с точки зрения менеджмента, существенные

накопления запасов возможно связаны с неэффективным руководством над активами или же организация не использует по максимуму свои возможности по получению займов и кредитов.

В целом, анализ платежеспособности и ликвидности ООО «РН-Учет» за анализируемый период свидетельствует о достаточном уровне платежеспособности за анализируемый период.

Цель анализа финансовой устойчивости – оценить способность предприятия погашать свои обязательства и сохранять права владения предприятием в долгосрочной перспективе.

Цель расчета абсолютного показателя финансовой устойчивости – определение типа финансовой ситуации. Оценка типа финансовой устойчивости приведена в таблице 2.4.

Таблица 2.4

Оценка типа финансовой устойчивости ООО «РН-Учет» на конец 2022-2024 гг.

Показатели	На конец 2022 года	На конец 2023 года	На конец 2024 года
Собственный капитал, тыс. руб.	468871	486094	526219
Внеоборотные активы, тыс. руб.	223259	170691	132229
Наличие собственных оборотных средств, тыс. руб.	245612	315403	393990
Долгосрочные пассивы, тыс. руб.	79024	113223	148585
Наличие долгосрочных источников формирования запасов, тыс. руб.	324636	428626	542575
Краткосрочные кредиты и займы, тыс. руб.	1977425	2078433	1886916
Общая величина основных источников формирования запасов, тыс. руб.	2302061	2507059	2429491
Общая величина запасов, тыс. руб.	297	9532	8347
Излишек или недостаток собственных оборотных средств, тыс. руб.	245315	305871	385643
Излишек или недостаток долгосрочных источников формирования запасов, тыс. руб.	324339	419094	534228
Излишек или недостаток общей величины основных источников формирования запасов, тыс. руб.	2301764	2497527	2421144
Тип финансовой устойчивости	(1, 1, 1)	(1, 1, 1)	(1, 1, 1)

По данным таблицы 2.4 ООО «РН-Учет» за анализируемый период обладает абсолютной финансовой устойчивостью, о чем свидетельствует

излишек собственных источников, долгосрочных заемных источников, общей величины основных источников формирования запасов и затрат. У организации высокий уровень платежеспособности и независимость от внешних кредиторов.

Система коэффициентов финансовой устойчивости характеризуют степень зависимости организации от внешних инвесторов и кредиторов (таблица 2.5.)

Таблица 2.5

Расчет относительных показателей финансовой устойчивости ООО «РН-Учет»
на конец 2022-2024 гг.

Показатель	Норма	На конец 2022 года	На конец 2023 года	На конец 2024 года	Изменения	
					2023- 2022	2024- 2023
Коэффициент автономии	$\geq 0,5$	0,19	0,18	0,21	-0,01	0,03
Коэффициент финансовой устойчивости	$\geq 0,7$	0,22	0,22	0,26	0,00	0,04
Коэффициент финансовой зависимости	$\leq 0,5$	0,81	0,82	0,79	-0,01	-0,03
Коэффициент финансирования	≥ 1	0,23	0,22	0,26	-0,01	0,04
Коэффициент обеспеченности ОА собственными средствами	0,1	0,11	0,13	0,16	0,02	0,03

Коэффициенты, характеризующие степень независимости предприятия от заемных источников, не соответствовали на конец 2022-2024 гг. нормативным значениям. В результате расчета относительных показателей финансовой устойчивости предприятия можно сказать, что коэффициент автономии составил в отчетном году 0,21, т.е. источники формирования имущества лишь на 21 % сформированы за счет собственных средств.

Доля заемного капитала имеет небольшую тенденцию к снижению – за анализируемый период коэффициент снизился с 0,81 до 0,79.

Значение коэффициента финансовой устойчивости показывает удельный вес тех источников финансирования, которые предприятие может использовать

в своей деятельности длительное время – собственный капитал и долгосрочные заемные средства. Критическое значение коэффициента 0,75. В отчетном году коэффициент находится значительно ниже рекомендуемого значения.

Значение коэффициента обеспеченности собственными оборотными средствами за анализируемый период соответствует нормативному значению, это говорит о том, что у ООО «РН-Учет» достаточно собственных средств.

В целом, оценивая коэффициенты финансовой устойчивости можно сделать следующие выводы – все коэффициенты не удовлетворяют нормативным значениям, что свидетельствует о низком уровне финансовой устойчивости ООО «РН-Учет».

Цель анализа деловой активности и рентабельности – формирование экономически обоснованной оценки эффективности и интенсивности использования ресурсов предприятия, а также выявление резервов их повышения.

Оценка деловой активности и рентабельности ООО «РН-Учет» представлена в таблице 2.6.

Таблица 2.6

Коэффициенты деловой активности и рентабельности ООО «РН-Учет»
за 2022-2024 гг.

Показатель	2022 год	2023 год	2024 год	Изменения	
				2023-2022	2024-2023
1	2	3	4	5	6
Коэффициенты оборачиваемости, обороты					
Коэффициент оборачиваемости активов	3,78	3,72	3,98	-0,06	0,26
Коэффициент оборачиваемости оборотных активов	4,36	4,15	4,13	-0,22	-0,02
Коэффициент оборачиваемости собственного капитала	20,41	20,88	20,15	0,47	-0,74
Коэффициент оборачиваемости кредиторской задолженности	10,15	9,06	10,08	-1,08	1,01
Коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности	4,40	4,16	4,25	-0,25	0,09

Окончание таблицы 2.6

1	2	3	4	5	6
Период оборачиваемости, дни					
Активов	95	97	90	1	-6
Оборотных активов	82	87	87	4	0
Собственного капитала	18	17	18	0	1
Кредиторской задолженности	35	40	4	4	-35
Дебиторской задолженности	82	87	85	5	-2
Коэффициент рентабельности, %					
Рентабельность продаж	0,82	0,86	1,74	0,05	0,88
Рентабельность продаж по чистой прибыли	0,12	0,11	0,39	-0,02	0,29
Рентабельность собственного капитала	2,49	2,23	7,93	-0,27	5,70
Рентабельность активов	0,46	0,40	1,57	-0,06	1,17

По данным таблицы 2.6, коэффициент оборачиваемости активов в 2022 году составил 3,78, а в 2023 году увеличился до 3,98, что говорит о повышении эффективности использования активов. Коэффициент оборачиваемости оборотных активов снизился в отчетном периоде на 0,02 оборотов в сравнении с 2023 годом. Снижение показателя говорит о том, что организации необходимо больше ресурсов для того, чтобы поддерживать текущий уровень активности.

Снижение коэффициента оборачиваемости собственного капитала с 20,41 оборотов до 20,15 оборотов свидетельствует о неэффективном использовании капитала.

Коэффициент оборачиваемости дебиторской и кредиторской задолженности увеличился на 1,01 оборота и 0,09 оборота соответственно, что свидетельствует об эффективной работе предприятия с контрагентами. Период погашения дебиторской задолженности снизился на 2 дней, что говорит об улучшении расчетов и сокращения время, в течение которого предприятие ожидает деньги за предоставленную продукцию.

Снижение периода погашения кредиторской задолженности означает ускорение кредиторской задолженности в обороте, что положительно влияет на деятельность предприятия.

В отчетном году наблюдается рост рентабельности продаж на 0,88 % и

рентабельности по чистой прибыли на 0,29 %, что свидетельствует о повышении эффективности работы организации.

Рентабельность собственного капитала показывает, какую прибыль предприятие имеет с каждого вложенного рубля. В отчетном году наблюдается рост рентабельности собственного капитала на 5,7 %, что говорит о повышении эффективности использования капитала.

Рост рентабельности активов в отчетном году увеличился на 1,17 % – показатель положительного характера, что свидетельствует о росте получаемой прибыли.

В целом, результаты анализа отражают положительную тенденцию деятельности организации, что проявилось в ускорении показателей оборачиваемости и сокращении периода оборачиваемости. Изменение показателей рентабельности заслуживает положительной оценки, поскольку отмечается рост эффективности использования ресурсов организации.

Подводя итог проведенного анализа финансово-хозяйственной деятельности ООО «РН-Учет» видно, что за анализируемый период произошел рост прибыли от продаж, чистой прибыли, рентабельности, что свидетельствует о повышении эффективности деятельности и прибыльности ООО «РН-Учет». Анализ финансовых коэффициентов свидетельствует о достаточном уровне платежеспособности. В целом, ООО «РН-Учет» обладает абсолютной финансовой устойчивостью.

2.2 Анализ расчетов с персоналом по оплате труда

Основным документом, регулирующим оплату труда в филиале ООО «РН-Учет» является положение об оплате труда, гарантиях и компенсациях работников. Положение ООО «РН-Учет» «Об оплате труда, гарантиях и компенсациях работников» является основным документом, определяющим систему оплаты труда, а также предоставление работникам ООО «РН-Учет» льгот и гарантий дополнительно к установленным действующим

законодательством. Положение разработано в целях определения порядка, установления должностного оклада работников ООО «РН-Учет», формирования механизмов стимулирования работников к повышению производительности труда посредством установления доплат и надбавок к должностному окладу работников, а также системы премирования.

Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и является обязательным и единым для всего Общества и служит основанием для формирования фонда заработной платы.

Система оплаты труда ООО «РН-Учет» состоит из следующих элементов:

- должностной оклад работников устанавливается в соответствии со штатным расписанием общества и отражается в Трудовом договоре/дополнительном соглашении к трудовому договору;
- часовая тарифная ставка устанавливается в соответствии со штатным расписанием общества и отражается в Трудовом договоре/дополнительном соглашении к трудовому договору;
- сдельная расценка оплаты труда (утверждается приказом генерального директора по обществу).

Окладно-премиальная система оплаты труда предусматривает, что размер заработной платы работников зависит от грейда данной должности в обществе и формируется с учетом факторов, при которых заработная плата является вознаграждением за труд работника, учитывает личный вклад работника, квалификацию работника, сложность выполняемой работы, количество и качество затраченного труда, определенного трудовым договором, должностной (квалификационной) инструкцией, поддерживает личную заинтересованность каждого работника в развитии Общества и своего профессионализма. Грейды для должностей определяются по результатам оценки должностей. Внутрирейдовые диапазоны окладов и изменения в них утверждаются штатным расписанием общества по согласованию с Департаментом кадров ПАО «НК «Роснефть».

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот

период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в субъекте Российской Федерации. В состав месячной заработной платы работника входит оплата по должностным окладам (тарифным ставкам), оплата по сдельным расценкам, а также компенсационные (за исключением РК и СН) и стимулирующие выплаты, состав и размер которых устанавливается в соответствии с Положением по согласованию с Департаментом кадров ПАО «НК «Роснефть».

Индексация (повышение) заработной платы работников в целом по Обществу осуществляется с учетом экономических возможностей Общества в пределах фонда заработной платы, утверждённого бизнес-планом Общества на текущий год. Размер индексации устанавливается распорядительным документом общества.

Премирование работников производится в целях усиления материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном исполнении своих трудовых (должностных) обязанностей, для достижения наилучших конечных результатов труда, повышения индивидуальной и коллективной ответственности.

Положением также предусмотрены гарантии и компенсации. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28-м календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с действующим законодательством. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня.

Реализация права на отпуск при увольнении работника, в том числе выплата компенсации за неиспользованный отпуск, осуществляется в соответствии со ст. 127 ТК РФ.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные

учреждения независимо от их организационно-правовых форм по заочной или очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в количестве и порядке, определенных ст. 173-177 ТК РФ.

Работники общества имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, обучение их новым профессиям и специальностям, проводимые как в самом Обществе, так и в образовательных учреждениях соответствующего уровня. При проведении обучения с отрывом от производства за работником сохраняется место работы с сохранением средней заработной платы работника.

В интересах работников Обществом заключаются договора о негосударственном пенсионном обеспечении с НПФ «Эволюция»; размер отчислений на цели негосударственного пенсионного страхования предусматривается бизнес-планом Общества на текущий год. Договоры действуют для всех категорий работников.

Работники приобретают право на получение негосударственной пенсии в соответствии со Стандартом компании и условиями заключенного с НПФ договора о негосударственном пенсионном обеспечении работников.

В интересах работников Обществом заключаются договоры о добровольном медицинском страховании в пределах средств, предусмотренных бизнес-планом общества на эти цели на текущий год. Добровольное медицинское страхование работников осуществляется только на время работы в Обществе, если иное не обусловлено трудовым договором.

Работники общества имеют право на получение заемных средств в соответствии с положением организации «О предоставлении работникам ООО «РН-Учет» целевых займов при ипотечном жилищном кредитовании».

Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях:

- рождения ребенка (отцу) – один календарный день (в течение 14

календарных дней со дня рождения ребенка);

- регистрации брака (собственного) – три календарных дня непрерывно (отпуск может быть предоставлен не ранее чем за неделю до дня бракосочетания и должен закончиться не позднее 4 дней после дня бракосочетания);

- бракосочетания детей работника – два календарных дня непрерывно (отпуск может быть предоставлен не ранее чем за неделю до дня бракосочетания и должен закончиться не позднее 4 дней после дня бракосочетания);

- в случае смерти супруга, супруги, детей, родителей (в т.ч. супруга/супруги), отчима/мачехи (в т. ч. супруга/супруги), родных братьев и сестер – три календарных дня непрерывно (в течение 10 дней со дня наступления события);

- в День Знаний 1 сентября (одному из родителей или опекуну школьников 1-4 класса) – продолжительностью один календарный день.

При наличии средств на эти цели в утвержденном бизнес-плане и финансовой возможности, общество может: выделять денежные средства, в том числе на приобретение подарков к Новому году; производить выплату денежной компенсации или выделять денежные средства на приобретение единых подарочных комплектов ко «Дню знаний»; оказывать материальную помощь по решению генерального директора общества; обеспечивать работников питьевой водой, электрочайниками, микроволновыми печами, холодильниками и иными бытовыми предметами; приобретать (с частичной оплатой работником) санаторно-курортные и оздоровительные путевки, а также в оздоровительные учреждения.

Для расчетов по оплате труда с работниками в ООО «РН-Учет» применяются следующие формы первичной учетной документации, представленные в таблице 2.7.

При приеме сотрудников на работу в ООО «РН-Учет» между организацией и работником заключается трудовой договор, в котором

прописываются основные положения, регулирующие взаимоотношения между работником и работодателем. В трудовом договоре, заключаемом ООО «РН-Учет» прописаны условия работы, денежное вознаграждение за выполнение обязанностей, права и ответственность сторон.

Таблица 2.7

Унифицированные формы первичных документов ООО «РН-Учет»

Номер унифицированной формы	Наименование формы
По учету кадров	
Т-1	Приказ (распоряжение) о приеме на работу
Т-2	Личная карточка работника
Т-3	Штатное расписание
Т-5	Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу
Т-6	Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику
Т-7	График отпусков
Т-8	Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)
Т-11	Приказ (распоряжение) о поощрении работнику
По учету рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда	
Т-13	Табель учета рабочего времени
Т-51	Расчетная ведомость
Т-54	Лицевой счет
Т-60	Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику

В ООО «РН-Учет» широко применяются унифицированные формы документов по учету труда и его оплаты. При проведении фактов хозяйственной жизни, для оформления которых не предусмотрены типовые формы первичных документов, используются самостоятельно разработанные формы.

На каждого работника заводится лицевой счет. Сотрудники бухгалтерского отдела составляют форму № Т-2 «Личная карточка работника», которая хранится в течение пяти лет. В данной карточке содержатся общие сведения о работнике, такие как фамилия, имя, отчество, дата и место рождения сотрудника, а также образование, сведения об отпусках работника и др. Кроме

того в личной карточке заполняются сведения об отпусках.

Для того, чтобы вести учет рабочего времени работника, составляется табель учета рабочего времени. Табель учета рабочего времени (форма № Т-13) составляют руководители подразделений на основе фактически отработанного времени сотрудниками. Табель учета рабочего времени предоставляется в бухгалтерию 1 числа месяца, следующего за отчетным. Табель учета рабочего времени подписывает руководитель подразделения и бухгалтер.

На основании табеля составляется расчетная ведомость (форма № Т-51). Расчетная ведомость составляется автоматически, с использованием программы 1С. При этом учитываются оклады, тарифные и сдельные ставки, установленные при приеме сотрудников на работу. В расчетной ведомости отражается начисленная заработная плата, удержанный НДФЛ, задолженность за организацией и задолженность за персоналом, сумма заработной платы к выплате. Расчетную ведомость подписывает бухгалтер, производящий расчет.

Заработная плата выплачивается в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации каждые полмесяца в следующем порядке:

- 25 числа текущего (расчетного) месяца выплачивается заработная плата за фактически отработанное время в первой половине текущего месяца;
- 10 числа следующего месяца выплачивается оставшая часть заработной платы за истекший месяц с учетом премиальных выплат.

Расчеты с персоналом по оплате труда в ООО «РН-Учет» отражаются на балансовом счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». В синтетическом учете регистрируются только общие суммы начислений и удержаний, без конкретизации по работникам. Общие суммы начисленной оплаты труда отражаются по кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Начисленная заработная плата относится на затраты. Суммы начисленной оплаты труда отражают в филиале ООО «РН-Учет» по дебету соответствующего счета учета затрат: для персонала, непосредственно занятого в основной деятельности организации, это счет 20 «Основное производство»; для управленческого персонала и персонала общехозяйственного назначения,

это счет 26 «Общехозяйственные расходы». Порядок отражения начисления заработной платы в ООО «РН-Учет» приведен в таблице 2.8.

Таблица 2.8

Порядок бухгалтерского учета начисления заработной платы в ООО «РН-Учет»

Факты хозяйственной жизни	Дебет	Кредит	Документальное основание
Начислена заработная плата бухгалтеру	20	70	Табель учета рабочего времени, приказ о премировании, расчетная ведомость, бухгалтерская справка
Начислена заработная плата заместителю директора	26	70	Табель учета рабочего времени, приказ о премировании, расчетная ведомость, бухгалтерская справка

Порядок начисления и оплаты по больничным листам регулируется Федеральным законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством». Начисление пособия по временной нетрудоспособности в ООО «РН-Учет» осуществляется следующим образом: при расчете суммы больничного листа бухгалтер расчетчик сначала подсчитывает сумму заработка сотрудника за 24 месяца, предшествующих месяцу болезни. При этом в него включаются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, учитываемые при расчете страховых взносов, зачисляемого в ФСС России. Подсчитав размер заработка за 24 месяца, можно определить размер дневного пособия работника.

Расчет пособия производится путем умножения среднедневного заработка на количество дней заболевания с учетом стажа:

- при стаже больше 8 лет работник получает 100 % от среднего заработка;
- при стаже от 5 до 8 лет – 80 %;
- при стаже меньше 5 лет – 60 %.

Среднедневной заработок определяется путем деления общей суммы дохода за два года, предыдущие году заболевания на 730 дней.

Первые три дня больничного листа оплачивается за счет организации, а последующие за счет ФСС. Если работник организации находится на больничном листе по уходу за заболевшими членами семьи, то больничный лист полностью оплачивается за счет ФСС России.

Корреспонденция счетов записи по начислению пособий по временной нетрудоспособности работникам ООО «РН-Учет» представлены в таблице 22.

Таблица 2.9

Корреспонденция счетов по учету начисления пособий по временной
нетрудоспособности в ООО «РН-Учет»

Факты хозяйственной жизни	Дебет	Кредит	Документальное основание
Начислено пособие по временной нетрудоспособности за счет предприятия	20, 26	70	Больничный лист, расчетная ведомость, бухгалтерская справка

Работникам ООО «РН-Учет» предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с требованиями трудового законодательства РФ.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней). Затем величина среднего заработка умножается на число дней отпуска, и полученная сумма является оплатой отпуска или компенсацией взамен его. В учете ООО «РН-Учет» выполняются следующие записи:

- Дебет 20, 26 Кредит 70 – на сумму начисленных отпускных;
- Дебет 70 Кредит 68 – на сумму удержанного НДФЛ.

Если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью, то при расчете среднего заработка заработную плату, начисленную за расчетный период, необходимо разделить на сумму среднемесячного числа календарных дней (29,3), умноженного на количество полных календарных месяцев, и количества календарных дней в неполных календарных месяцах.

Количество календарных дней в неполном календарном месяце определяется путем деления среднемесячного числа календарных дней на количество календарных дней этого месяца и умножения количества календарных дней, приходящихся на отработанное время.

В ООО «РН-Учет» допускаются ошибки при расчете среднего заработка при начислении отпускных, которые возникают в связи с тем, что бухгалтер предприятия неверно учитывал перечень выплат, учитываемых при исчислении среднего заработка в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства от 24.12.2007 г. № 922. Также неверно рассчитывались дни расчетного периода, отработанного не полностью.

Также работники ООО «РН-Учет» по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения выезжают в служебные командировки.

Если работник был в командировке, то для того чтобы оплатить ему этот период рассчитывается средний заработок, который компенсирует отсутствие зарплаты. Далее средний дневной заработок умножают на количество дней в командировке, включая дни отправления и прибытия. Получившаяся сумма и составит оплату труда за командировку. Остальные рабочие дни в этом месяце оплачиваются как обычно, согласно окладу. В учете ООО «РН-Учет» допускаются ошибки в расчете заработной платы командированному сотруднику, когда период командировки выпадает на выходные дни.

В ООО «РН-Учет» производятся следующие удержания из заработной платы: налог на доходы физических лиц; алименты на содержание несовершеннолетних детей.

В ООО «РН-Учет» производятся удержания из заработной платы предусмотренные законодательством одним из таких обязательных удержаний является налог на доходы физических лиц. В ООО «РН-Учет» применяются налоговые вычеты.

В соответствии с п. 4 ст. 218 Налогового кодекса РФ, в ООО «РН-Учет»

стандартный налоговый вычет за каждый месяц налогового периода предоставляется родителям, на обеспечении которых находится ребенок, в следующих размерах:

- 1400 рублей – на первого ребенка;
- 2800 рублей – на второго ребенка;
- 6000 рублей – на третьего и каждого последующего ребенка;
- 12000 рублей – на ребенка-инвалида для родителей, супругов родителей и усыновителей, для опекунов, попечителей, приемных родителей, супругов приемных родителей.

Налоговый вычет предоставляется на каждого ребенка в возрасте до 18 лет, а также на каждого учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента, курсанта в возрасте до 24 лет. Вычеты все так же предоставляются до месяца, в котором доходы налогоплательщика превысили 450000 рублей.

Удержание НДФЛ из заработной платы работников отражается в учете записью:

Дебет 70 Кредит 68 «Расчеты по налогам и сборам» – на сумму удержанного налога на доходы физических лиц.

Сумма алиментов, подлежащая перечислению третьим лицам, отражается в учете ООО «РН-Учет» проводкой:

Дебет 70 Кредит 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами».

После начисления заработной платы, больничных листов, отпусков, компенсации, бухгалтер организации делает свод по заработной плате организации, определяет налогооблагаемую базу и начисляет налоги, уплачиваемые организацией с налогооблагаемой базы.

После того как из заработной платы произведено удержание налога на доходы физических лиц, с оставшейся суммы производятся удержания из заработной платы работника по исполнительному листу, если в бухгалтерии он имеется. В данный момент в ООО «РН-Учет» удержаний по исполнительным листам нет.

Выплата заработной платы в филиале осуществляется путем перечисления денежных средств на банковские счета работников не менее двух раз в месяц. Выплата заработной платы в ООО «РН-Учет» отражается в учете организации проводкой:

Дебет 70 Кредит 51 «Расчетные счета» – на сумму выплаченной заработной платы, перечисленной на карточки.

Аналитический учет оплаты труда в части раскрытия информации о расчетах с работниками по заработной плате ведется по каждому работнику организации.

Фонд оплаты труда является базой для начисления страховых взносов на пенсионное обеспечение и социальное страхование. Начисление страховых взносов производится в соответствии с главой 34 Налогового кодекса Российской Федерации.

Ставки страховых взносов составляют:

1. Единая ставка – 30 %.
2. Взносы от НС и ПЗ – 0,2 %.

В течение года взносы начисляются ежемесячно, нарастающим итогом.

Для учета отчислений на социальные нужды и расчетов с органами социального страхования, и обеспечения в ООО «РН-Учет» используют счет 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»

Бухгалтерские записи по учету отчислений на социальные нужды и расчетов с органами социального страхования, и обеспечения в ООО «РН-Учет» представлены в таблице 2.10.

Таблица 2.10

Корреспонденция счетов по учету расчетов с внебюджетными фондами
в ООО «РН-Учет»

Факты хозяйственной жизни	Дебет	Кредит
1	2	3
Начислены страховые взносы по единому тарифу	20, 26	69.9

Окончание таблицы 2.10

1	2	3
Начислены страховые взносы от НС и ПЗ	20, 26	69.4
Зачислен единый налоговый платеж на единый налоговый счет	68.ЕНС	51
Зачтен единый налоговый платеж на уплату страховых взносов	69.9	68.ЕНС
Перечислены страховые взносы от НС и ПЗ	69.4	51

Таким образом, расчеты с персоналом по оплате труда в ООО «РН-Учет» оформляются первичными документами. Начисление заработной платы осуществляется на основании табелей рабочего времени, нарядов на работу. Выплата заработной платы осуществляется на банковские карты сотрудников. Синтетический учет заработной платы ведется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Аналитический учет по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» организован по каждому сотруднику.

Анализ организации бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «РН-Учет» выявил следующие недостатки:

- выявлены ошибки в начислении отпускных, когда расчетный период отработан не полностью;
- неточности командированному сотруднику, когда период командировки выпадает на выходные дни.

Таким образом, участок расчетов с персоналом по оплате труда является одним из самых важных и ответственных участков бухгалтерского учета в ООО «РН-Учет». Организации этого участка следует уделить особое внимание, поскольку он подразумевает ответственность перед государственными органами и сотрудниками.

3 РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УЧЕТА
РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА ПО РЕЗУЛЬТАТАМ
АНАЛИЗА В ООО «РН-УЧЕТ»

3.1 Анализ эффективного использования трудовых ресурсов в
организации

Анализ начнем с оценки трудовых ресурсов. Основная цель анализа –
оценить качество трудовых ресурсов организации, эффективность системы
мотивации труда и эффективность управления персоналом.

Оценка обеспеченности ООО «РН-Учет» за 2022-2024 гг. сотрудниками
представлена в таблице 3.1.

Таблица 3.1

Анализ состава и структуры персонала ООО «РН-Учет»

Показатели	2022 год		2023 год		2024 год		Абсолютное изменение, чел.		Изменение структуры, %	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	2023- 2022	2024- 2023	2023- 2022	2024- 2023
Численность персонала, чел., всего, в т.ч.	5974	100	5985	100	6030	100	11	45	х	х
- эксперты	1986	33,24	1989	33,23	1996	33,10	3	7	-0,01	-0,13
- специалисты	2388	39,97	2391	39,95	2406	39,90	3	15	-0,02	-0,05
- АУП	1600	26,78	1605	26,82	1628	27,00	5	23	0,03	0,18

Численность работников предприятия в отчетном году увеличилась на 45
человек, в 2024 году среднесписочная численность работников ООО «РН-Учет»
составила 6030 человек.

Структура персонала ООО «РН-Учет» представлена на рис. 3.1.

Работники ООО «РН-Учет» представлены:

– экспертами, численность которых в 2024 году составила 1996 человек,
что выше на 7 человек по сравнению с 2023 годом;

– специалистами, среднесписочная численность данной категории работников увеличилась с 2388 человек в 2022 году до 2406 человек в 2024 году.

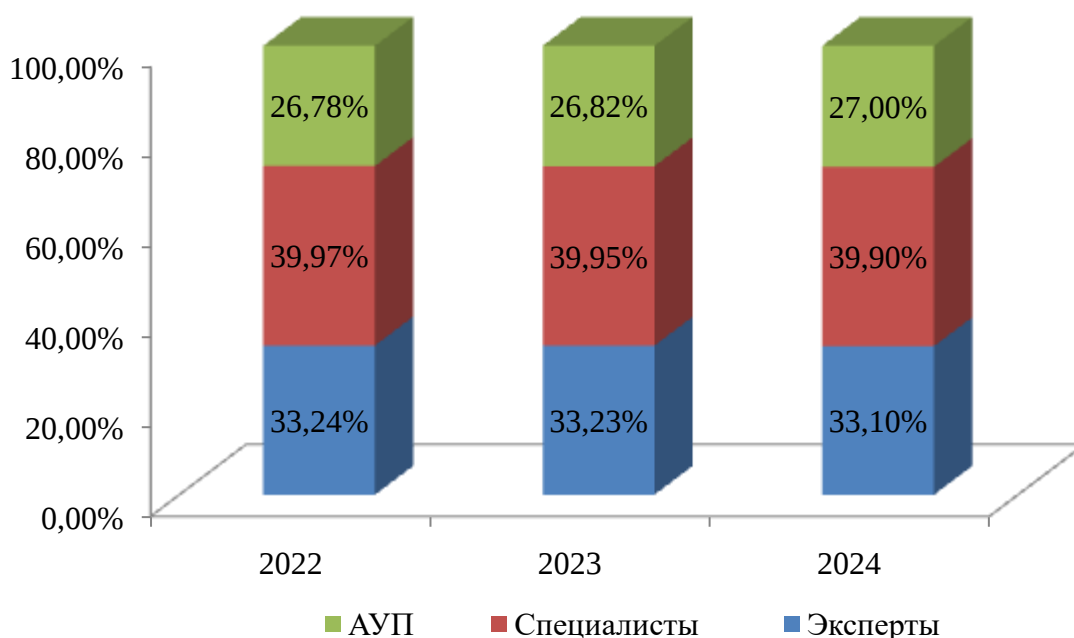


Рис. 3.1 – Состав и структура персонала ООО «РН-Учет»

Кроме того, в состав сотрудников ООО «РН-Учет» входит также административно-управленческий персонал, к которому относится руководство предприятием. Численность работников данной категории в 2022-2024 увеличилась с 1600 до 1628 человек, т.е. рост составил 28 человек.

В структуре персонала предприятия в течение всего анализируемого периода можно отметить преобладание доли специалистов, что объясняется спецификой деятельности предприятия. Доля данной категории работников в 2024 году составила 39,9 %, что на 0,05 % ниже значения прошлого года.

Доля экспертов в 2024 году снизилась на 0,13 %, и составила 33,10 %, однако, данная категория работников, по-прежнему, является второй по значимости в структуре персонала предприятия. Численность работников управления предприятия составила 27 %, что на 0,18 % выше значения 2023

года.

Движение кадров ООО «РН-Учет» за отчетный период характеризуется показателями, предоставленными в таблице 3.2.

Таблица 3.2

Анализ движения кадров ООО «РН-Учет»

Наименование показателя	2022 год	2023 год	2024 год	Отклонение	
				2023- 2022	2024- 2023
Численность работников на начало года, чел.	5812	5974	5985	162	11
Принято на работу, чел.	185	24	60	-161	36
Выбыло, чел.	23	13	15	-10	2
В том числе: по собственному желанию, чел.	7	11	31	4	20
уволено за нарушение трудовой дисциплины, чел.	0	2	2	2	0
Численность персонала на конец года, чел.	5974	5985	6030	11	45
Среднесписочная численность персонала, чел.	5893	5980	6008	86,5	28,5
Коэффициент оборота по приему работников, %	3,14	0,40	1,00	-2,74	0,60
Коэффициент оборота по выбытию работников, %	0,39	0,22	0,25	-0,17	0,03
Коэффициент текучести кадров, %	0,39	0,22	0,25	-0,17	0,03

Из данных таблицы 3.2 видно, что в ООО «РН-Учет» наблюдается активное движение персонала.

За 2024 год произошло рост численности на 45 человек, за счет приема рабочих в связи с ростом объема заказов на обслуживание.

Коэффициент оборота кадров по приему составляет 1 % от среднесписочной численности персонала. Коэффициент оборота кадров по увольнению составил 0,25%. Превышение коэффициента по приему над коэффициентом по выбытию говорит том, что число вакантных рабочих мест сократилось в течение отчетного года, что свидетельствует о хорошо налаженной кадровой политике.

Снижение коэффициента текучести с 0,39 % в 2022 году до 0,25 % в 2024 году свидетельствует о положительной динамике в кадровой политике.

Цель проведения анализа расходов на оплату труда – оценить динамику

расходов на оплату труда работников предприятия.

В таблице 3.3 рассмотрено использование фонда оплаты в ООО «РН-Учет».

Таблица 3.3

Анализ фонда оплаты труда ООО «РН-Учет»

Наименование показателя	2022 год	2023 год	2024 год	Отклонение		Темп изменения, %	
				2023-2022	2024-2023	2023/2022	2024/2023
Фонд оплаты труда всего, тыс. руб., в т.ч.	2332896	2526673	3015304	193777	488631	108,31	119,34
- эксперты	714960	766464	910176	51504	143712	107,20	118,75
- специалисты	888336	917841	1126008	29505	208167	103,32	122,68
- АУП	729600	842368	979120	112768	136752	115,46	116,23
Удельный вес ФОТ, %	100,00	100,00	100,00	0,00	0,00	100,00	100,00
- эксперты	30,65	30,33	30,19	-0,31	-0,15	98,98	99,51
- специалисты	38,08	36,33	37,34	-1,75	1,02	95,40	102,80
- АУП	31,27	33,34	32,47	2,06	-0,87	106,60	97,40

По данным таблицы 3.3 видно, что в течение 2022-2024 года наблюдается регулярный рост расходов на оплату труда по всем категориям персонала предприятия, прирост общей суммы расходов на оплату труда составил в 2023 году 193777 тыс. руб., в 2024 году – 488631 тыс. руб.

В структуре фонда оплаты труда максимальный удельный вес приходится на долю персонала экспертов и специалистов – доля данного показателя превышает 30 %, при этом наблюдается ежегодное увеличение данного показателя пользу других составляющих.

Следующим этапом анализа является оценка средней заработной платы по различным категориям работников ООО «РН-Учет». Цель проведения анализа – оценка средней заработной платы каждого работника в динамике. Результаты анализа представлены в таблице 3.4.

Динамика средней заработной платы в ООО «РН-Учет» за

анализируемый период положительная, поскольку показатель среднемесячной заработной платы увеличивается на 2,64 тыс. руб. в 2023 году, и на 6,49 тыс. руб. – в 2024 году.

Таблица 3.4

Анализ средней заработной платы ООО «РН-Учет»

Показатели	2022 год	2023 год	2024 год	Отклонение	
				2023- 2022	2024- 2023
Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.	32,54	35,18	41,67	2,64	6,49
- эксперты	30,00	32,11	38,00	2,11	5,89
- специалисты	31,00	31,99	39,00	0,99	7,01
- АУП	38,00	43,74	50,12	5,74	6,38

Наибольший прирост можно отметить по специалистам и АУП, увеличение среднемесячной заработной платы в 2024 году по данной категории работников составило 0,99 тыс. руб. и 5,74 тыс. руб. соответственно, в 2024 году – 7,01 тыс. руб. и 6,38 тыс. руб. соответственно.

Размер среднемесячной заработной платы имеет максимальное значение по административно-управленческому персоналу, заработная плата составляет 38 тыс. руб. в 2022 году, в 2024 году значение показателя составляло 50,12 тыс. руб.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в целом уровень средней заработной платы с каждым годом увеличивается, но не стоит забывать о таком экономическом явлении, как инфляция. Под ее действием реальная заработная плата и, как следствие, покупательная способность работников снижаются.

Цель анализа производительности труда – оценка эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и средств на оплату их труда. Результаты анализа представлены в таблице 3.5.

Динамика эффективности использования трудовых ресурсов ООО «РН-Учет» заслуживает положительной оценки, поскольку отмечается рост производительности труда.

Таблица 3.5

Анализ производительности труда ООО «РН-Учет»

Показатели	2022 год	2023 год	2024 год	Отклонение	
				2023-2022	2024-2023
Выручка от реализации, тыс. руб.	9546957	9971906	10198161	424949	226255
Численность персонала на конец года, чел.	5974	5985	6030	11	45
Производительность труда, тыс. руб. / чел.	1598,08	1666,15	1691,24	68,07	25,09
Расходы на оплату труда, тыс. руб.	2332896	2526673	3015304	193777	488631
Зарплатоемкость, руб. / руб.	0,24	0,25	0,30	0,01	0,04

Рост производительности труда связан с увеличением выручки, что говорит о повышении эффективности использования трудовых ресурсов.

Увеличение коэффициента зарплатоемкости принято считать негативным явлением.

Определение темпов роста производительности труда и средней заработной платы и влияние этого соотношения на себестоимость в ООО «РН-Учет» рассмотрим в таблице 3.6.

Таблица 3.6

Соотношение темпов роста производительности труда и среднемесячной заработной платы по ООО «РН-Учет»

Наименование показателя	2022 год	2023 год	2024 год	Отклонение (+; -)		Темп изменения, %	
				2023-2022	2024-2023	2023/2022	2024/2023
Производительность труда на 1 работающего, тыс. руб.	1598,08	1666,15	1691,24	68,07	25,09	104,26	101,51
Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.	32,54	35,18	41,67	2,64	6,49	108,11	118,45
Коэффициент опережения	х	х	х	х	х	0,96	0,86

Данные таблицы 3.6 показали, что в отчетном году темп роста среднемесячной заработной платы (118,45 %) выше темпа роста

производительности труда (101,51 %), что говорит о том, что на предприятии происходит перерасход фонда оплаты труда.

Излишек фонда оплаты труда ложится на себестоимость продукции, сокращает прибыль и снижает рентабельность.

Проведенный анализ расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «РН-Учет» позволяет сделать вывод о том, что численность персонала увеличилась на 45 человек в 2024 году и составила 6030 человек.

Рост численности персонала связано с ростом заказов на обслуживание, а структура персонала ООО «РН-Учет» является рациональной и соответствует отраслевой принадлежности и специфики осуществляемой деятельности предприятия. Уровень средней заработной платы с каждым годом увеличивается.

Динамика эффективности использования трудовых ресурсов ООО «РН-Учет» заслуживает положительной оценки, поскольку отмечается рост производительности труда.

Негативной оценки заслуживает превышающий рост расходов на оплату труда над производительностью труда. Такая тенденция свидетельствует о нерациональной политике управления персоналом и неэффективном распределении средств на оплату труда.

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

По итогам анализа и изучения системы учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «РН-Учет» выявлены следующие недостатки в организации бухгалтерского учета, представленные в таблице 3.7.

Для дополнительной мотивации работников ООО «РН-учет» можно рекомендовать установление надбавок за выслугу лет. Этот вид мотивации будет особенно актуальным для данной организации, так как более многие сотрудники имеют стаж работы более 5 лет.

Таблица 3.7

Недостатки и рекомендации по совершенствованию учета расчетов с
персоналом в ООО «РН-Учет»

Недостатки учета	Рекомендации по совершенствованию учета
Слабая мотивация работников	Совершенствования системы мотивации
Ошибки в начислении отпускных, когда расчетный период отработан не полностью	Формирование регистра-расчета отпускных, когда расчетный период отработан не полностью
Ошибки при начислении заработной платы командированному сотруднику, когда период командировки выпадает на выходные дни	Регистр-расчет заработной платы за период командировки

Рекомендуемый размер доплаты за выслугу лет приведен в таблице 3.8.

Таблица 3.8

Рекомендуемая доплата за выслугу лет

При стаже работы	Размер надбавки (к месячному должностному окладу)
От 3 до 5 лет	5 %
Свыше 5 до 8 лет	10 %
Свыше 8 до 10 лет	15 %
Свыше 10 лет	20 %

Данная мера позволит закрепить трудовой персонал в организации и снизить текучесть кадров.

Ошибки при расчете среднего заработка при начислении отпускных ООО «РН-Учет» возникли в связи с тем, что бухгалтер предприятия неверно учитывал перечень выплат, учитываемых при исчислении среднего заработка в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утв. Постановлением Правительства от 24.12.2007 г. № 922.

В соответствии с п. 2 положения № 922 к выплатам, включаемым в состав доходов при расчете среднего заработка для начисления отпускных, включаются: заработная плата, начисленная работнику за отработанное время; различные надбавки и доплаты; выплаты, связанные с условиями труда; премии

и вознаграждения; другие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда. Таким образом, ООО «РН-Учет» рекомендуется формировать регистр-расчет среднего заработка для исчисления отпускных по форме, представленной в таблице 3.9. При этом, учитывается, что расчетный период работником отработан не полностью. Данные в регистр, представленный в таблице 3.10, заносятся на основании табеля рабочего времени бухгалтером ООО «РН-Учет». Данные в регистр заносятся ежемесячно, т.е. за каждый месяц в разрезе расчетного периода. По строке 1 указывается сумма заработной платы, начисленной за отработанное время.

По данным табеля за месяц, бухгалтер определяет количество дней, которые были отработаны работником за весь расчетный период, а также дни, которые работник не отработал в связи с временной нетрудоспособностью, отъездом в командировки или по прочим основаниям. Прочими причинами в ООО «РН-Учет» может являться простоя по вине работодателя.

Количество дней нетрудоспособности заносится в строку 2.

По строке 3 отражается сумма начисленного пособия по временной нетрудоспособности.

В строке 4 регистра отражается количество календарных дней, приходящихся на отработанное время за каждый месяц расчетного периода.

После разности в регистр количества отработанных дней в каждом периоде, бухгалтером на основании личной карточки работника производится заполнение строки «Сумма начислений, учитываемых при расчете среднего заработка». В указанную графу заносятся сведения об общей сумме начисленной заработной платы, а также заработной платы, начисленной за неотработанное время.

Число календарных дней в месяце, отработанном не полностью, равно среднемесячному числу календарных дней (29,3), деленному на число календарных дней месяца и умноженному на число календарных дней за отработанный срок. Если месяц отработан полностью, то число календарных дней – 29,3.

Таблица 3.9

Регистр-расчет отпускных при не полностью отработанном периоде

ФИО работника: Петров В. В. Период отпуска: с 1 июня 2025 года 28 июня 2025 года (28 дней) Дата, номер приказа: № 5-к от 29.05.2025													
Показатели	Октябрь 2023 г.	Ноябрь 2023 г.	Декабрь 2023 г.	Январь 2024 г.	Февраль 2024 г.	Март 2024 г.	Апрель 2024 г.	Май 2024 г.	Июнь 2024 г.	Июль 2024 г.	Август 2024 г.	Сентябрь 2024 г.	Итого
1. Сумма, начисленная за месяц, руб.	18940	18940	6026	18940	18940	20158	20158	20158	13744	20360	20360	20360	217084
2. Количество дней нетрудоспособности	-	-	15	-	-	-	-	-	7	-	-	-	22
3. Пособие по нетрудоспособности, руб.	-	-	8126	-	-	-	-	-	3680	-	-	-	11806
4. Количество календарных дней, приходящихся на отработанное время	31	30	16	31	28	31	30	31	23	31	31	30	343
5. Сумма начислений, учитываемых при расчете отпускных, руб.	18940	18940	6026	18940	18940	20158	20158	20158	13744	20360	20360	20360	217084
6. Количество дней, принимаемых в расчет	29,3	29,3	15,12	29,3	29,3	29,3	29,3	29,3	22,46	29,3	29,3	29,3	330,58
7. Размер среднедневной заработной платы, руб.													656,68
8. Количество дней отпуска за текущий месяц, дн.													28
9. Количество дней отпуска за следующий месяц, дн.													-
10. Сумма начисленных отпускных, руб.													18386,93
11. НДФЛ, руб.													2390
12. Размер отпускных после удержания, руб.													15996,93

Исполнитель _____ / _____ /

После этого, бухгалтером определяется количество дней в каждом месяце, которое учитывается для расчета среднего заработка, а также сумма доходов за месяц, включаемых в перечень выплат в соответствии с п. 2 Положения № 922.

Затем в графе «Количество дней, которые необходимо принять в расчет» бухгалтером ООО «РН-Учет» определяется среднедневной заработок на основании информации об отработанном времени и начисленной заработной плате, подлежащей включению в доход для целей исчисления среднего заработка. Путем умножения среднего заработка на количество дней отпуска в графе «Итого» определяется общая сумма отпускных, подлежащих выплате работнику. Сумма НДФЛ определяется по ставке 13 % и заносится в графу «Итого».

Итоговая строка регистра представляет собой сумму отпускных, подлежащих выдаче работнику ООО «РН-Учет» за минусом удержанного налога на доходы физических лиц.

Таким образом, применение рекомендованной формы регистра позволит отражать информацию о начислениях и отработанном времени в разрезе каждого месяца расчетного периода, что даст возможность правильно определять суммы отпускных при не полностью отработанном расчетном периоде.

В ходе анализа учета расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «РН-Учет» была выявлен недостаток при начислении заработной платы командированному сотруднику, когда период командировки выпадает на выходные дни. В ООО «РН-Учет» в настоящее время при командировках сотрудников, приходящихся на выходные дни, заработная плата начисляется исходя из обычной тарифной ставки, установленной штатным расписанием. При этом предоставление дополнительного выходного работникам также не предусмотрено. С целью устранения подобного рода недостатка в ООО «РН-Учет» рекомендовано составление регистра-расчета заработной платы за период командировки, форма которого представлена в таблице 3.10.

Таблица 3.10

Регистр-расчет заработной платы за период командировки

Наименование организации: ООО «РН-Учет» Отчетный период: 01.06.2025 – 30.06.2025 гг.											
ФИО работника	Срок командировки	Продолжительность командировки, дни			Начислено за расчетный период, руб.	Отработано дней за расчетный период, дни	Среднедневной заработок, сохраняемый на период командировки, руб.	Начислено за период командировки, руб.			Примечание
		всего	в том числе:					всего	в том числе:		
			рабочих	выходных					за рабочие дни	за выходные дни	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Орлова М.А.	08.06.25-10.06.25	3	2	1	261478,6	247	1058,61	2117,22	2117,22	-	Заявление от 08.06.25. Предоставляется отгул 17.06.25.
Юрьева А.В.	21.06.25-25.06.25	5	3	2	347007,2	247	1404,88	9834,16	4214,64	5619,52	-
.....											
.....											
Всего	х	х	х	х	х	х	х	11951,38	6331,86	5619,52	х

Исполнитель _____/_____/

Общие правила оплаты выходных дней командированному сотруднику регламентируются Трудовым кодексом и Положением об особенностях направления работников в служебные командировки, которое утверждено Постановлением правительства РФ от 13.10.2008 г. № 749, что дни отъезда, приезда, а также дни нахождения в пути в период командировки, приходящиеся на выходные или нерабочие праздничные дни, оплачивается:

- согласно статье 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере, если работнику не предоставляется другой день отдыха;
- либо работнику нужно предоставить день отгула за каждый день, когда он трудился в свой выходной (при наличии его письменного заявления). Тогда сама работа в выходной день оплачивается в одинарном размере [1].

В графе № 1 указываются ФИО работников организации, которые в отчетном месяце были направлены ООО «РН-Учет» в командировку в связи с выполнением трудовых обязанностей.

Период командировки (фактическая дата начала и окончания командировки) фиксируются в графе № 2. Данная информация заносится на основании приказов о направлении сотрудников ООО «РН-Учет» в командировку.

Далее, производится заполнение графы «Продолжительность командировки, дней». Эта графа предназначена для отражения информации о количестве дней командировки в разрезе рабочих и выходных дней для более точного начисления заработной платы.

В графе № 3 указывается общее количество дней, которые сотрудник провел в командировке.

В графе № 4 указывается количество рабочих дней командировки, которые определяются в соответствии с рабочим графиком, действующим в ООО «РН-Учет».

В графе № 5 указывается количество дней командировки сотрудника ООО «РН-Учет», приходящихся на выходные или праздничные дни, подлежащие оплате в двойном размере.

Для расчета средней заработной платы для командировочных выплат учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в ООО «РН-Учет». Для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда.

На основании данных о сумме начисленной заработной плате, отраженной в графе № 6, и количестве отработанных за расчетный период дней в графе № 7, в графе № 8 определяется среднедневной заработок работника ООО «РН-Учет», сохраняемый за ним на период командировки.

В связи с тем, что период нахождения командировки в выходные дни должен оплачиваться в двойном размере, в регистре предусмотрено формирование графы «Начислено за период командировки».

В графе № 9 приводится общая сумма начисленной за период командировки заработной платы, которая определяется путем суммирования данных графы № 10 и графы № 11. Сумма заработной платы, начисленной за период командировки, приходящейся на рабочие дни, определяется в графе № 10. Расчет данной суммы осуществляется путем умножения среднедневного заработка на количество рабочих дней командировки. Для расчета заработной платы за период командировки, приходящихся на выходные дни, среднедневной заработок удваивается, полученная сумма умножается на количество выходных дней, которые сотрудник ООО «РН-Учет» находился в командировке, если ему не предоставляется день отгула.

В течение отчетного месяца в регистре отражаются данные обо всех командировках сотрудников ООО «РН-Учет» и суммах начисленной заработной платы. В конце отчетного месяца производится подсчет общей суммы начислений.

Формирование регистра-расчета заработной платы за период командировки позволит ООО «РН-Учет» правильно определить среднедневной заработок и точно начислить заработную плату работника организации за период командировки с учетом оплаты в выходные и рабочие дни.

Рекомендации, разработанные в ход выполнения выпускной квалификационной работы, были направлены на совершенствование учета расчетов с персоналом ООО «РН-Учет». Оценка рекомендаций представлена в таблице 3.11.

Таблица 3.11

Оценка рекомендаций по совершенствованию учета расчетов с персоналом в
ООО «РН-Учет»

Рекомендация	Эффект от внедрения рекомендации
Совершенствования системы мотивации сотрудников	Для дополнительной мотивации работников рекомендуется установление надбавок за выслугу лет
Формирование регистра-расчета отпускных, когда расчетный период отработан не полностью	Применение рекомендованной формы регистра позволит отражать информацию о начислениях и отработанном времени в разрезе каждого месяца расчетного периода, что даст возможность правильно определять суммы отпускных при не полностью отработанном расчетном периоде
Формирование регистра-расчета заработной платы за период командировки	Позволит правильно определить среднедневной заработок и точно начислить заработную плату работника организации за период командировки с учетом оплаты в выходные и рабочие дни

В целом, использование в документообороте ООО «РН-Учет» разработанных регистров по бухгалтерскому учету расчетов с персоналом позволит значительно уменьшить количество составляемых и распечатываемых документов, сократить время на составление отчетов, снизить затраты и повысить производительность труда бухгалтера.

Внедрение предлагаемых рекомендаций позволит улучшить организацию учета расчетов с персоналом в ООО «РН-Учет», повысить финансовую дисциплину и добиться более эффективного ведения финансово-хозяйственной деятельности в организации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Расходы на оплату труда персонала являются одним из показателей эффективности деятельности предприятия. Следовательно, правильно организованная система бухгалтерского учета расходов на оплату труда позволит избежать существенных ошибок и конфликтов с персоналом.

В рамках написания выпускной квалификационной работы были применены на практике навыки по учету, анализу и разработке рекомендаций по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда.

В ходе написания выпускной квалификационной работы были решены следующие задачи:

- исследованы теоретические основы учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда;
- проведен анализ деятельности ООО «РН-Учет»;
- проведен анализ расчетов с персоналом по оплате труда и эффективного использования трудовых ресурсов в организации;
- разработаны рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом по оплате труда.

Учету расчетов с персоналом уделяется особое внимание в нормативно-правовой базе РФ, данный факт подтверждается большим количеством федеральных законов и законодательных актов, регламентирующих порядок учета оплаты труда. Грамотная и своевременная организация бухгалтерского учета расчетов с персоналом является одной из важнейших функций управления экономическим субъектом.

Повышение эффективности деятельности организации, прежде всего, обусловлено именно повышением производительности труда, в связи с этим, возникает очевидная необходимость в эффективной оценке и оплате труда. С помощью методики анализа оплаты труда определяется эффективность существующей системы оплаты труда в организации, выявляются факторы, влияющие на ее динамику.

Анализ финансово-хозяйственной деятельности показал, в 2023-2024 гг. наблюдается увеличение выручки ООО «РН-Учет», при одновременном увеличении себестоимости продаж. Данная тенденция повлияла на увеличение прибыли от продажи на 91434 тыс. руб. в 2024 году, что свидетельствует о повышении основной деятельности организации. Чистая прибыль предприятия в отчетном году 22902 тыс. руб. выше значения прошлого года, и свидетельствует о повышении эффективности деятельности ООО «РН-Учет».

Для изучения учетно-аналитических процессов по оплате труда и прочих операций с персоналом в ООО «РН-Учет» был проанализирован учет расчетов по заработной плате, порядок начисления и удержаний из нее. Изучен порядок отражения прочих операций по учету расчетов с персоналом. Бухгалтерский учет в организации не противоречит законодательству РФ, Трудовому Кодексу РФ.

Анализ расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «РН-Учет» позволяет сделать вывод о том, что численность персонала увеличилась на 45 человек в 2024 году и составила 6 030 человека. Структура персонала ООО «РН-Учет» является рациональной и соответствует отраслевой принадлежности и специфики осуществляемой деятельности предприятия. Уровень средней заработной платы с каждым годом увеличивается. Динамика эффективности использования трудовых ресурсов ООО «РН-Учет» заслуживает положительной оценки, поскольку отмечается рост производительности труда. Негативной оценки заслуживает превышающий рост расходов на оплату труда над производительностью труда. Такая тенденция свидетельствует о нерациональной политике управления персоналом и неэффективном распределении средств на оплату труда.

В организации бухгалтерского учета расчетов с персоналом ООО «РН-Учет» выявлены следующие недостатки:

- выявлены ошибки в начислении отпускных, когда расчетный период отработан не полностью;
- неточности командированному сотруднику, когда период

командировки выпадает на выходные дни;

– слабая мотивация сотрудников.

Для совершенствования учета расчетов с персоналом в ООО «РН-Учет» был разработан комплекс мероприятий по совершенствованию учета, в том числе:

1. Для дополнительной мотивации работников рекомендуется установление надбавок за выслугу лет.

2. Формирование регистра-расчета отпускных, когда расчетный период отработан не полностью, что позволит отражать информацию о начислениях и отработанном времени в разрезе каждого месяца расчетного периода, что даст возможность правильно определять суммы отпускных при не полностью отработанном расчетном периоде.

3. Формирование регистра-расчета заработной платы за период командировки позволит правильно определить среднедневной заработок и точно начислить заработную плату работника организации за период командировки с учетом оплаты в выходные и рабочие дни.

Предложенные рекомендации по совершенствованию учета расчетов с персоналом ООО «РН-Учет» позволят сделать учет более точным, информативным, обеспечат высокий уровень контроля за расчетами по оплате труда, позволят максимально минимизировать ошибки в учете организации.

Считаем разработанные мероприятия эффективными и рекомендуем их к внедрению в ООО «РН-Учет».

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Российская Федерация. Конституция Российской Федерации: [принята всенародным голосованием 12.12.1993 г. с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020 г.]. – СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: локальная сеть.

2. Российская Федерация. Законы. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) : федеральный закон № 51-ФЗ : [принят Гос. Думой 21 октября 1994 г. : в ред. Федерального закона от 08.08.2024 г. № 237-ФЗ]. – СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: локальная сеть.

3. Российская Федерация. Законы. Семейный кодекс Российской Федерации : федеральный закон № 223-ФЗ : [принят Гос. Думой 08 декабря 1995 г. : в ред. Федерального закона от 23.11.2024 г. № 405-ФЗ]. – СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: локальная сеть.

4. Российская Федерация. Законы. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) : федеральный закон № 146-ФЗ : [принят Гос. Думой 16 июля 1998 г. : одобр. Советом Федерации 17 июля 1998 г. : в ред. Федерального закона от 29.11.2024 г. № 418-ФЗ]. – СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: локальная сеть.

5. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации (часть первая) : федеральный закон № 197-ФЗ : [принят Гос. Думой 21 декабря 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 декабря 2001 г. : в ред. Федерального закона от 07.04.2025 г. № 64-ФЗ]. – СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: локальная сеть.

6. Российская Федерация. Законы. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний : федеральный закон № 125-ФЗ : [принят Гос. Думой 2 июля 1998 г. : одобр. Советом Федерации 9 июля 1998 г. : в ред. Федерального закона 29.05.2024 г. № 108-ФЗ]. – СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: локальная сеть.

7. Российская Федерация. Законы. О минимальном размере оплаты труда : федеральный закон № 82-ФЗ : [принят Гос. Думой 02 июня 2000 г. : одобр. Советом Федерации 07 июня 2000 г. : в ред. Федерального закона 29.10.2024 г. № 365-ФЗ]. – СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: локальная сеть.

8. Российская Федерация. Законы. Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством : федеральный закон № 255-ФЗ : [принят Гос. Думой 20 декабря 2006 г. : одобр. Советом Федерации 27 декабря 2006 г. : в ред. Федерального закона 25.12.2023 г. № 639-ФЗ]. – СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: локальная сеть.

9. Российская Федерация. Законы. Об исполнительном производстве : федеральный закон № 229-ФЗ : [принят Гос. Думой 14 сентября 2007 г. : одобр. Советом Федерации 19 сентября 2007 г. : в ред. Федерального закона 23.11.2024 г. № 391-ФЗ]. – СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: локальная сеть.

10. Российская Федерация. Законы. О бухгалтерском учете : федеральный закон № 402-ФЗ : [принят Гос. Думой 22 ноября 2011 г. : одобр. Советом Федерации 29 ноября 2011 г. : в ред. Федерального закона 12.12.2023 г. № 579-ФЗ]. – СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: локальная сеть.

11. Российская Федерация. Правительство. Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы : постановление Правительства Рос. Федерации № 922 : [от 24 декабря 2007 г. : в ред. Постановления Правительства России от 10.12.2016 г. № 1339]. – СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: локальная сеть.

12. Российская Федерация. М-во финансов. Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации : приказ М-ва финансов Рос. Федерации № 34н : [принят 29 июля 1998 г. : в ред. Приказа Минфина России от 11.04.2018 г. № 74н]. – СПС «Консультант Плюс». – Режим доступа: локальная сеть.

13. Российская Федерация. М-во финансов. Об утверждении положения

по бухгалтерскому учету «Доходы организации» (ПБУ 9/99) : приказ М-ва финансов Рос. Федерации № 32н : [от 06 мая 1999 г. : в ред. Приказа Минфина РФ от 27.11.2020 г. № 287н]. – СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: локальная сеть.

14. Российская Федерация. М-во финансов. Об утверждении положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» (ПБУ 10/99) : приказ М-ва финансов Рос. Федерации № 33н : [от 06 мая 1999 г. : в ред. Приказа Минфина РФ от 06.04.2015 г. № 57н]. – СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: локальная сеть.

15. Российская Федерация. М-во финансов. Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и инструкции по его применению : приказ М-ва финансов Рос. Федерации № 94н : [от 31 октября 2000 г. : в ред. Приказа Минфина РФ от 08.11.2010 г. № 142н]. – СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: локальная сеть.

16. Российская Федерация. М-во финансов. Об утверждении положений по бухгалтерскому учету «Учетная политика организаций» (ПБУ 1/2008) : приказ М-ва финансов Рос. Федерации № 106н : [от 06 октября 2008 г. : в ред. Приказа Минфина РФ от 07.02.2020 г. № 18н]. – СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: локальная сеть.

17. Алексеева, Г. И. Бухгалтерский финансовый учет. Расчеты по оплате труда : учебник для вузов / Г. И. Алексеева. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 215с. – Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL : <https://urait.ru/bcode/560151> (дата обращения: 21.04.2025).

18. Гапон, М. Н. Особенности учета расчетов с персоналом по оплате труда / М. Н. Гапон, А. С. Гордеева // Актуальные вопросы современной экономики. – 2021. – № 1. – С. 343-347.

19. Глухова, К. Г. Учет и анализ расчетов с персоналом по оплате труда / К. Г. Глухова // Катановские чтения – 2022 : сборник научных трудов студентов / ФГБОУ ВО «Хакасский государственный университет им. Н. Ф. Катанова»; ред. С. А. Кырова. – Абакан, 2022. – С. 254.

20. Ефремов, Л. Г. Порядок расчета удержаний из заработной платы / Л. Г. Ефремов, Н. Н. Губернаторова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2024. – № 1-1 (107). – URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/poryadok-rascheta-uderzhaniy-iz-zarabotnoy-platy> (дата обращения: 13.04.2025).

21. Замураева, Ю. В. Актуальные проблемы организации расчетов с персоналом по оплате труда и прочим операциям / Ю. В. Замураева // Студенческий. – 2024. – № 5-3(259). – С. 36-39.

22. Конюхова, Ж. Л. Особенности учета расчетов с персоналом по оплате труда / Ж. Л. Конюхова // Научные достижения и инновационные подходы 2024 : материалы Международной научно-практической конференции / Индивидуальный предприниматель Алзидан Махер. – Краснодар, 2024. – С. 125-129.

23. Крайнова, И. М. Особенности исчисления пособия по временной нетрудоспособности / И. М. Крайнова, Е. А. Сурикова // Вектор экономики. – 2024. – № 4 (94). – URL : https://vectoreconomy.ru/images/publications/2024/4/accounting/Krainova_Surikova.pdf (дата обращения: 17.04.2025).

24. Куракин, В. Н. Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда / В. Н. Куракин // Синергия Наук. – 2023. – № 82. – С. 664-670.

25. Покидова, В. В. Особенности организации бухгалтерского учета удержаний из заработной платы в коммерческих организациях / В. В. Покидова, И. А. Уланова // Форум. – 2024. – № 1(31). – С. 262-269.

26. Романова, М. В. Правила расчета отпускных и предложения по их совершенствованию / М. В. Романова // Налоговая политика и практика. – 2024. – № 6(258). – С. 70-75.

27. Савицкая, Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия : учебник / Г. В. Савицкая. – 6-е изд., испр. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2025. – 378 с. – URL : <https://znanium.ru/catalog/product/2155845> (дата обращения: 14.04.2025).

28. Солдатова, Л. И. Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда / Л. И. Солдатова // Современные тенденции развития аграрной науки :

сборник научных трудов международной научно-практической конференции / Брянский государственный аграрный университет. Том Часть 3. – Брянск, 2022. – С. 181-187.

29. Химонина, Н. В. Особенности бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда / Н. В. Химонина, В. А. Баранова // Научный вестник Гуманитарно-социального института. – 2023. – № 17. – С. 24.

30. Чернышева, Ю. Г. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия (организации) : учебник / Ю. Г. Чернышева. – Москва : ИНФРА-М, 2023. – 421 с.

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

Согласие

выпускника на размещение выпускной квалификационной работы в электронно-библиотечной системе АНО ВО СИБУП

1. Я, Дмитриева Валерия Витальевна

(фамилия, имя, отчество полностью)

студент (ка) группы 2205 экономического факультета Автономной некоммерческой организации высшего образования «Сибирский институт бизнеса, управления и психологии» (далее – АНО ВО СИБУП), разрешаю АНО ВО СИБУП воспроизводить и размещать (доводить до всеобщего сведения) в полном объеме написанную мною в рамках выполнения образовательной программы выпускную квалификационную работу бакалавра на тему

Учет и анализ расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «РН-Ут»

(наименование работы)

в открытом доступе в электронно-библиотечной системе, таким образом, чтобы любой пользователь данного портала мог получить доступ к выпускной квалификационной работе из любого места и в любое время по собственному выбору, в течение всего срока действия исключительного права на выпускную квалификационную работу.

2. Я подтверждаю, что выпускная квалификационная работа написана мною лично, в соответствии с правилами академической этики и не нарушает авторских прав иных лиц.

«26» 06 20 25 г.


(подпись)

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

СПРАВКА

о результатах проверки текстового документа на наличие заимствований

Проверка выполнена в электронно-библиотечной системе
Znanium.com

Автор работы	Дмитриева Валерия Витальевна
Подразделение	Экономический факультет
Тип работы	Выпускная квалификационная работа
Название работы	УЧЕТ И АНАЛИЗ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ООО «РН-УЧЕТ»
Название файла	УЧЕТ И АНАЛИЗ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ООО «РН-УЧЕТ».doc
Процент заимствования	20,31 %
Процент оригинальности	79,69 %
Дата проверки	26.06.2025
Работу проверил	Качаева Алена Валерьевна
Подпись ответственного	

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

Экономический факультет

(полное наименование факультета)

Направление подготовки (код) 38.03.01 Экономика

Направленность (профиль) образовательной программы Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Выпускающая кафедра Экономики

(полное наименование выпускающей кафедры)

ОТЗЫВ

на выпускную квалификационную работу

Студента(ки) Дмитриевой Валерии Витальевны группы 220-б

(Ф.И.О. полностью)

на тему Учет и анализ расчетов с персоналом по оплате труда в

ООО «РН-Учет»

(наименование темы согласно приказу)

Выпускная квалификационная работа бакалавра выполнена на 76 страницах,
содержит приложение(ия) на - страницах.

1. Актуальность и значимость темы цели расчетов с персон.
начал по оплате труда, позволяющей
осуществить учет доходов работников
организации.
2. Логическая последовательность работы логически
выдержана.
3. Аргументированность и конкретность выводов и предложений выкн. аргументации
содержание
бакалаврской работы
4. Полнота проработки литературных источников нетипичны
наибольшую проработку
5. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций, приложений, графиков содержательный
6. Положительные стороны работы интересная
тематика работы, позволяющая со-
держать факты при расчетах с

персоналом по оценке
тема

7. Уровень самостоятельности при работе над темой выпускной квалификационной работы эффекта проявления
самостоятельности

8. Недостатки работы неверно классифицировать
список литературы

9. Оценка сформированности ОК, ОПК и ПК, отработанных обучающимся при работе над темой выпускной квалификационной работы соответствует
заданного плана

10. Выпускная квалификационная работа соответствует (не соответствует) установленным требованиям к выпускным квалификационным работам и может быть (не может быть) рекомендована к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии. Работа заслуживает оценки хорошо.
(оценка прописью)

Руководитель выпускной квалификационной работы Косовых
Татьяна Александровна, к. э. н., доцент
(Ф.И.О. должность, ученая степень, ученое звание)

« 26 » 06 20 25 г.


(подпись руководителя)

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

Экономический факультет

(полное наименование факультета)

Направление подготовки (код) 38.03.01 Экономика

направленность (профиль) образовательной программы Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Выпускающая кафедра Экономики

(полное наименование кафедры)

РЕЦЕНЗИЯ

на выпускную квалификационную работу

Студента(ки) Дмитриевой Валерии Витальевны группы 220-6

(Ф.И.О. полностью)

на тему Учет и анализ расчетов с персоналом по оплате труда в ООО «РН-Учет»

(полное наименование темы согласно приказу)

Выпускная квалификационная работа бакалавра выполнена на 76 страницах, содержит приложение(ия) на — страницах.

1. Актуальность, новизна и практическая значимость темы Тема работы является актуальной, т.к. вопросы учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда имеют важное значение для эффективного управления предприятием.
2. Логическая последовательность Работа построена логично, все разделы взаимосвязаны и последовательно раскрывают тему. Структура работы соответствует требованиям к выпускным квалификационным работам.
3. Аргументированность и конкретность выводов и предложений Выводы и предложения автора аргументированы, основаны на проведенном анализе и подтверждены данными исследования.
4. Полнота проработки литературных источников Автор продемонстрировал хорошие знания теоретической базы, использовав современные литературные источники, нормативные акты и научные публикации по теме исследования.
5. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций, приложений, графиков Работа оформлена в соответствии с требованиями. Таблицы и иллюстрации выполнены аккуратно и наглядно дополняют текст.
6. Положительные стороны работы Глубокий анализ темы, четкость изложения, практическая направленность и качественное оформление.
7. Недостатки работы Недостатки незначительны и не влияют

на общее впечатление. Вероятно, стоило уделить
большее внимание некоторым аспектам анонса.

8. Оценка сформированности ОК, ОПК и ПК, отработанных обучающимся при работе над темой выпускной квалификационной работы Автор продемон-
стрировал высокий уровень сформированности общекультур-
ных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций,
необходимых для выполнения ВКР.

9. Какие предложения целесообразно внедрить в практику Все предложения,
представленные в работе, являются обоснованными и могут
быть рекомендованы к внедрению в практику.

10. Выпускная квалификационная работа соответствует (не соответствует) всем
установленным требованиям к выпускным квалификационным работам и
может быть (не может быть) рекомендована к защите на заседании
Государственной экзаменационной (итоговой) комиссии.

Работа заслуживает оценки хорошо, а ее автор заслуживает
(оценка прописью)

присвоения квалификации бакалавр по направлению подготовки (код) 38.03.01
Экономика, направленность (профиль) образовательной программы
Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Рецензент выпускной квалификационной работы Куриганов Евгений
Генерович, зам. начальника отдела КСУ филиала ООО «РН-Учет»
в г. Ирдисюрские
(Ф.И.О. должность, ученая степень, ученое звание, место работы)

« 26 » 06 20 25 г.



(подпись рецензента)