

## MECHANISM FOR IMPLEMENTING LEAN PRODUCTION CONCEPTS AT A MACHINE-BUILDING COMPLEX ENTERPRISE

© 2020 Dudkina Anastasia Sergeevna  
Student

© 2020 Kryuchkova Natalya Alexandrovna  
Candidate of Economics, Associate Professor  
Samara State University of Economics

E-mail: nastyadud25@gmail.com, kryuchkova\_n.a@bk.ru

**Keywords:** lean manufacturing, "5S" system, lean manufacturing components, machine-building complex enterprise.

The article assesses the effectiveness of the implementation of lean manufacturing concepts at the engineering complex enterprise. A brief description of the stages of implementing the 5S system in the activities of Trajectory-Service LLC is presented.

УДК 338  
Код РИНЦ 06.00.00

## ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УЧЕТА ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ РАБОТНИКАМ В СООТВЕТСТВИИ С МСФО 19 В ПАО "НК "РОСНЕФТЬ"

© 2020 Жукова Ангелина Алексеевна  
магистрант

© 2020 Светкина Ирина Анатольевна  
кандидат экономических наук, доцент

Самарский государственный экономический университет  
E-mail: angelja1996@yandex.ru

**Ключевые слова:** МСФО, вознаграждения работникам, заработная плата, социальное обеспечение, негосударственное пенсионное обеспечение, пенсионные планы.

Статья посвящена формированию системы учета вознаграждений работникам в ПАО "НК "Роснефть" в соответствии с МСФО 19. В статье в качестве вознаграждений персоналу рассмотрена не только заработная плата сотрудников, но и проанализированы действующие социальные программы и негосударственное пенсионное обеспечение.

Оплата труда является одной из ключевых проблем в российской экономике. Важнейшей задачей бухгалтерского учета является формирование достоверной информации об обязательствах организации. Вопросы учета вознаграждений работникам достаточно хорошо изучены и освещены в международных стандартах финансовой отчетности (МСФО), в то время как в России подобные стандарты отсутствуют. В связи с этим становится актуальным изучение учета вознаграждений работникам в соответствии с МСФО.

В международной практике основным стандартом, в котором содержатся требования к учету и отражению в отчетности информации о вознаграждениях работникам, является МСФО (IAS) 19 "Вознаграждение работникам"<sup>1</sup>.

Рассмотрим систему вознаграждений работникам в соответствии с МСФО 19 в ведущей Компании нефтегазовой отрасли - "Роснефть".

Вознаграждения персоналу в Компании являются основой системы управления персоналом. Они составляют значительную часть мотивационной программы сотрудников, нацеленной на повышение эффективности деятельности Компании<sup>5</sup>.

В табл. 1 представлены данные по затратам на персонал<sup>2</sup>, включая вознаграждения работникам, из консолидированной отчетности Компании за 2019 г.

Таблица 1

**Затраты на персонал из консолидированной отчетности Компании "Роснефть" за 2019 г., млрд руб.**

Показатель	2018 г.	2019 г.	Абсолютное отклонение, млрд руб.	Относительное отклонение, %
Заработная плата	271	294	23	8,49
Страховые взносы	68	76	8	11,76
Взносы Компании по пенсионным планам	12	12	-	-
Прочие вознаграждения работникам	15	20	5	33,33
Итого затраты на персонал	366	402	36	9,84

Можно сделать вывод, что практически все вознаграждения сотрудникам в Компании выросли в 2019 году по сравнению с предыдущим годом, исключение составляют только взносы по пенсионным планам, которые остались на прежнем уровне. Одной из причин роста расходов по заработной плате, а именно на 8,49%, можно выделить ежегодную ее индексацию. Стоит отметить, что значительно выросли прочие вознаграждения работникам, а именно на 33,33% или на 1/3.

Поддержание высоких стандартов социальной защиты работников является постоянной позицией руководства Компании "Роснефть" на протяжении многих лет. Социальные выплаты и льготы являются неотъемлемой частью системы вознаграждения работникам и распространяются на весь персонал. В 2018 году выплаты социального и льготного характера в целом по Компании составили 15,4 млрд руб.<sup>3</sup> В Компании "Роснефть" действуют различные социальные программы (табл. 2), которые несомненно повышают уровень привлекательности Компании для действующих и потенциальных ее работников.

Одной из составляющей мотивационной программы сотрудников в Компании "Роснефть" является корпоративная пенсионная программа. В 2016 году Компанией был принят стандарт "Негосударственное пенсионное обеспечение работников ПАО "НК "Роснефть" и Обществ Группы", который действует и по сей день.

Негосударственное пенсионное обеспечение работников организуется в Компании путем заключения пенсионных договоров с Негосударственным пенсионным фондом (НПФ). На данный момент у нее заключен договор с АО "НПФ "НЕФТЕГАРАНТ", который с 22 августа 2019 года называется АО "НПФ Эволюция". Основные принципы осуществления НПО в Компании "Роснефть" представлены в табл. 3.

Таблица 2

## Социальные программы, действующие в Компании "Роснефть"

Название	Описание
Программа по предоставлению арендованного жилья	Предоставление жилья для вновь принятых иногородних высококвалифицированных специалистов и для молодых специалистов, не имеющих жилья на праве собственности в городе нахождения Компании или ее Общества
Программа по улучшению жилищных условий	Получение беспроцентного займа на покупку квартиры в ипотеку. Размер займа составляет 25-35% от расчётной стоимости квартиры. Ипотечный кредит предоставляется корпоративным банком под льготный процент
Комплексная жилищная программа	Корпоративная ипотека, жилищное строительство и предоставление служебного жилья
Программа добровольного медицинского страхования	Распределение полисов и определение лимита полиса производится в апреле каждого года
Программа оздоровления сотрудников	Обеспечение сотрудников и членов их семей путевками в оздоровительные учреждения, детям сотрудников предоставляются путевки в детский оздоровительный лагерь

Таблица 3

## Принципы корпоративного пенсионного обеспечения в Компании "Роснефть"

Название принципа	Описание принципа
Принцип компенсации	Обеспечение сотрудника заработком, который он теряет в связи с выходом на пенсию
Принцип солидарного обязательства	Закрепление ответственности за размер корпоративной пенсии в будущем как за Компанией, так и за самим сотрудником
Принцип единой Компании	Установление общих правил по получению корпоративной пенсии для всех сотрудников

Таблица 4

## Основные показатели по негосударственному пенсионному обеспечению Компании "Роснефть"

Показатель	2017 г.	2018 г.	Абсолютное отклонение	Относительное отклонение, %
Взносы Компании в НПФ, млрд руб.	6,84	11,58	4,74	69,30
Число сотрудников, получивших выплаты по пенсионным планам Компании, тыс. чел.	72,84	76,89	4,05	5,56
Общая сумма по выплаченным корпоративным пенсиям, млрд руб.	2,2	2,79	0,59	26,82
Общая сумма по всем договорам, связанных с ИПО, млрд руб.	6,87	8,83	1,96	28,53
Число сотрудников, которые индивидуально заключили договоры с НПФ, тыс. чел.	76,46	91,12	14,66	19,17

Проанализировав динамику основных показателей негосударственного пенсионного обеспечения (табл. 4), можно сделать вывод, что растут не только взносы Компании по пенсионным планам, но и количество заключенных договоров по индивидуальному пенсионному обеспечению (ИПО) с НПФ. В 2018 году по сравнению с предыдущим годом их стало больше на 14,66 тыс. или на 19,17%, что говорит, о распространении программы негосударственного пенсионного обеспечения среди работников и об их желании в ней участвовать. Негосударственное пенсионное обеспечение действует во всех Обществах Компании. В 2018 году еще свыше 27 тысяч сотрудников Компании присоединились к данной пенсионной программе. В рамках заключенных ветеранских договоров проведена в 2018 году ежегодная индексация корпоративных пенсий на 5%.

Корпоративное пенсионное обеспечение работников финансируется за счет средств Общества, перечисляемых в соответствии с заключенными договорами с НПФ в виде регулярных пенсионных взносов и доходов, полученных Фондом от размещения пенсионных резервов. НПФ "Эволюция" имеет восемь различных пенсионных схем с установленными взносами, которые содержат информацию о размере и учете пенсионных взносов, о выплате выкупной суммы, а также в них имеются формулы расчета размера пенсионных выплат участникам

Средства, перечисляемые работодателем на зарегистрированные пенсионные счета работников, обеспечивают Фонду возможность гарантировать выполнение своих обязательств перед каждым участником по выплате пожизненной корпоративной пенсии.

Таким образом, можно сделать вывод, что действующая система вознаграждений работникам в Компании достаточно разнообразна и привлекательна для сотрудников, а это немаловажно, так как именно лояльные и довольные сотрудники являются одним из залогов успеха любой Компании.

---

<sup>1</sup> "Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 19 "Вознаграждения работникам" (введен в действие на территории Российской Федерации приказом Минфина России от 28.12.2015 N 217н) (ред. от 12.07.2018) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_193672/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_193672/) (дата обращения: 02.06.2020).

<sup>2</sup> Консолидированная финансовая отчетность ПАО "НК "Роснефть" за 2019 год [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [https://www.rosneft.ru/upload/site1/document\\_cons\\_report/Rosneft\\_FS\\_12m2019\\_RUS.pdf](https://www.rosneft.ru/upload/site1/document_cons_report/Rosneft_FS_12m2019_RUS.pdf) (дата обращения: 02.06.2020).

<sup>3</sup> Отчет в области устойчивого развития ПАО "НК "Роснефть" за 2018 год [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [https://www.rosneft.ru/upload/site1/document\\_file/Rosneft\\_CSR18\\_RU\\_Book.pdf](https://www.rosneft.ru/upload/site1/document_file/Rosneft_CSR18_RU_Book.pdf) (дата обращения: 02.06.2020).

<sup>4</sup> Стандарт "Негосударственное пенсионное обеспечение работников ПАО "НК "Роснефть" и Обществ Группы".

<sup>5</sup> Башкирова Д.А., Светкина И.А. Учет затрат на вознаграждение работникам и социальное обеспечение в соответствии с требованиями МСФО // Известия Института систем управления СГЭУ. 2018. № 2 (18). С. 114-117.

## FORMATION OF THE ACCOUNTING SYSTEM FOR EMPLOYEE BENEFITS IN ACCORDANCE WITH IFRS 19 IN ROSNEFT

© 2020 Zhukova Angelina Alekseevna  
Undergraduate

© 2020 Svetkina Irina Anatolyevna  
Candidate of Economics, Associate Professor  
Samara State University of Economics  
E-mail: angelja1996@yandex.ru

**Keywords:** IFRS, employee benefits, wages, social security, non-state pension provision, pension plans.

The article is devoted to the formation of a system of accounting for employee benefits in Rosneft in accordance with IFRS 19. The article considers not only employees' salaries as remuneration, but also analyzes existing social programs and non-state pension provision.

УДК 338  
Код РИНЦ 06.00.00

## АНАЛИЗ ПРОБЛЕМ И ФАКТОРОВ В ОЦЕНКЕ СТОИМОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

© 2020 Заступов Андрей Владимирович  
кандидат экономических наук, доцент  
Самарский государственный экономический университет  
E-mail: oiler79@mail.ru

**Ключевые слова:** проблемы, оценка, бизнес, стоимость, подходы, информационное обеспечение.

В статье рассмотрены основные проблемы и факторы развития в сфере оценки стоимости малых предприятий в России. Выявлена специфика оценки российского бизнеса, а также исследованы различные перспективы совершенствования системы оценки стоимости предприятия.

Оценка бизнеса позволяет определить рыночную стоимость капитала любого экономического субъекта, при этом в настоящее время значительно возрастает потребность в оценке бизнеса при инвестировании, кредитовании, страховании, исчислении налогооблагаемой базы. И, конечно, оценщику необходимо учитывать множество внешних и внутренних факторов, влияющих на процесс оценки, потому что каждый бизнес индивидуален, и его цена в зависимости от сложившихся обстоятельств может значительно варьироваться.

В условиях Российской экономики проблема оценки стоимости бизнеса сопряжена с высокой степенью неопределенности и рисков в данной сфере, а также с различием интересов у экономических субъектов<sup>1</sup>. Сложности возникают при оценке как крупных, так и