

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КубГУ»)

Факультет экономический
Кафедра теоретической экономики

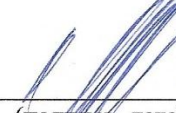
КУРСОВАЯ РАБОТА
по дисциплине: «Бизнес-анализ»

СОВЕРШЕННЫЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА
ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА ТЭЦ-3 ГОРОД НОРИЛЬСК

Работу выполнила  28.05.25 А.А. Савченко
(подпись, дата)

Специальность 38.03.05 – Бизнес-информатика курс 3

Направленность (профиль) Бизнес в цифровой экономике

Научный руководитель
д. экон. наук, профессор  26.05.2025 В.А. Сидоров
(подпись, дата)

Нормоконтролер
д. экон. наук, профессор  26.05.2025 В.А. Сидоров
(подпись, дата)

 26.05.2025

Краснодар
2025

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
1 Теоретические основы исследования системы оплаты труда на предприятии	5
1.1 Оплата труда: теория вопроса.....	5
1.2 Системы оплаты труда и их роль в эффективности бизнеса.....	7
1.3 Особенности регулирования оплаты труда в отрасли ТЭЦ	11
2 Анализ системы оплаты труда производственного персонала ТЭЦ-3 г. Норильск	14
2.1 Характеристика предприятия производственного персонала ТЭЦ-3 г. Норильск.....	14
2.2 Характеристика системы оплаты труда и премирования производственного персонала ТЭЦ-3 г. Норильск	16
2.3 Анализ структуры фонда заработной платы и её эффективности.....	19
2.4 Основные направления совершенствования системы оплаты труда производственного персонала ТЭЦ-3.....	22
Заключение.....	25
Список использованных источников	27
Приложение А	31
Приложение Б	33

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что в условиях жесткой конкуренции и возрастающих требований к энергоэффективности, ключевым фактором устойчивого развития предприятий теплоэнергетического комплекса становится эффективная система оплаты труда. ТЭЦ-3 г. Норильска, функционирующая в сложных климатических условиях Крайнего Севера, сталкивается с дополнительными вызовами: высокие затраты на производство, дефицит квалифицированных кадров и необходимость поддержания бесперебойной работы оборудования. В этой связи совершенствование системы оплаты труда производственного персонала приобретает особую значимость, поскольку напрямую влияет на мотивацию сотрудников, производительность труда и, как следствие, на экономическую эффективность предприятия.

Цель работы заключается в исследовании действующей системы оплаты труда производственного персонала ТЭЦ-3 г. Норильска и разработке предложений по её совершенствованию. Для достижения поставленной цели решаются следующие задачи:

- изучить теоретические основы оплаты труда, включая основные теории и современные подходы к организации заработной платы;
- рассмотреть системы оплаты труда и их влияние на эффективность бизнеса;
- выявить особенности регулирования оплаты труда в теплоэнергетической отрасли;
- провести анализ системы оплаты труда и премирования производственного персонала ТЭЦ-3 г. Норильска;
- рассмотреть структуру фонда заработной платы и её эффективность;
- исследовать направления совершенствования системы оплаты труда на предприятии.

Объектом исследования выступает АО «НТЭК» ТЭЦ-3 г. Норильска – ключевое энергогенерирующее предприятие региона, обеспечивающее теплом и электроэнергией промышленные и жилые объекты.

Предметом исследования являются экономические и организационные отношения, связанные с системой оплаты труда производственного персонала предприятия.

Теоретической и методологической базой исследования послужили труды отечественных и зарубежных ученых в области экономики труда, а также нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения в РФ и статьи в интернете. В работе применялись методы анализа, сравнения, а также методы финансового, управленческого анализа, логический анализ и труды исторических деятелей.

Информационную базу исследования составили внутренние документы НТЭК (положения об оплате труда, коллективный договор, финансовая отчетность), отраслевая статистика, публикации в специализированных изданиях, аналитические отчеты, электронные источники и правовые документы.

Структура работы включает введение, две главы, заключение, список использованных источников и приложения. В первой главе рассматриваются теоретические аспекты оплаты труда, системы вознаграждения и их роль в эффективности бизнеса. Вторая глава посвящена анализу системы оплаты труда на ТЭЦ-3 г. Норильска и разработке предложения по её оптимизации.

1 Теоретические основы исследования системы оплаты труда на предприятии

1.1 Оплата труда: теория вопроса

Благополучие деятельности предприятия может зависеть от различных факторов, одним из главных является организация оплаты труда. На каждом предприятии согласно нормативно-законодательной базе и принятыми положениями предприятием, ведется учет оплаты труда, который является обязательным [19]. С точки зрения теории оплата труда является одной из ключевых в системе управления персоналом и организации производственных процессов на предприятии. Теоретические основы оплаты труда формировались на протяжении не одного десятка лет. Их развитие отражает эволюцию экономической мысли. К основным теориям, которые легли в основу современных подходов к оплате труда, можно отнести: Классическая трудовая теория стоимости (К. Маркс), Неоклассическая теория (А. Маршалл, Дж. Кларк), Кейнсианская теория (Дж. М. Кейнс), Теория человеческого капитала (Г. Беккер). Рассмотрим каждую по подробнее и узнаем, как они трактуют оплату труда.

Одной из наиболее известных теорий, посвященных оплате труда, является Классическая трудовая теория стоимости (К. Маркс). Согласно ей, стоимость товара определяется не количеством затраченного на него труда в физиологическом смысле (конкретный труд), а количеством общественно необходимого, усреднённого труда, который определяется в результате внутриотраслевой конкуренции. Он рассматривал стоимость как общественное отношение, раскрывая суть капитализма через обращение капитала, который, принося прибавочную стоимость, становится самовозрастающей стоимостью. Источником прибавочной стоимости, по Марксу, является труд наёмного работника, создающего стоимость,

превышающую стоимость его рабочей силы. Это приводит к эксплуатации и классовому противоречию между трудом и капиталом [4].

Вторая теория, посвященная оплате труда, является Неоклассическая (А. Маршалл, Дж. Кларк). Объектом исследования экономической теории неоклассического типа является поведение человека «экономического», который, являясь продавцом рабочей силы, потребителем или предпринимателем, пытается достичь максимального дохода, минимизировать возможные затраты и усилия [18].

Следующая теория это, Кейнсианская (Дж. М. Кейнс). Ключевая идея заключается в государственном регулировании совокупного спроса через стимулирование инвестиций, расширение госзаказов и увеличение социальных расходов для воздействия на реальный сектор экономики. Считается, что инвестиции приводят к росту производства, доходов и сбережений (эффект мультипликатора). Для поддержания спроса и занятости предлагалось повышение номинальной заработной платы. Основой кейнсианской модели стало увеличение госрасходов и налоговой нагрузки на население и бизнес [2].

Последней рассмотрим Теорию человеческого капитала (Г. Беккер). Если говорить обобщенно, то ее можно охарактеризовать как науку, исследующую процесс качественного совершенствования человеческих ресурсов. Благодаря которым обеспечивается благосостояние индивида, эффективности деятельности организации и экономики в целом [3].

В рамках исследования вопроса оплаты труда были рассмотрены ключевые теории. Каждая из них предлагает уникальный взгляд на формирование и распределение доходов. В таблице 1 представлены основные положения этих теорий и их авторы. Это позволит систематизировать подходы к пониманию оплаты труда и выделить их основные идеи, значимые для дальнейшего анализа. Она позволяет наглядно сравнить подходы разных экономических школ к вопросу оплаты труда и выделить их ключевые особенности по теме вопроса.

Таблица 1 – Оплата труда в экономических теориях [2,3]

Автор	Теория	Описание
К. Маркс	Классическая трудовая теория стоимости	Стоимость товара определяется общественно необходимым трудом, а заработная плата – стоимостью рабочей силы, которая воспроизводится через минимальные средства существования
А. Маршалл, Дж. Кларк	Неоклассическая теория	Зарботная плата определяется предельной производительностью труда, то есть вкладом каждого работника в создание продукта.
Дж. Кейнс	Кейнсианская теория	Оплата труда зависит от совокупного спроса в экономике, а государство должно регулировать занятость и доходы через фискальную и монетарную политику.
Г. Беккер	Теория человеческого капитала	Зарботная плата отражает инвестиции в образование, навыки и здоровье работника, которые увеличивают его производительность и ценность на рынке труда.

Таким образом, рассмотренные теории представляют собой важный вклад в изучение оплаты труда. Несмотря на различия в подходах, все теории сходятся в том, что оплата труда является неотъемлемым фактором в благополучии деятельности предприятия.

1.2 Системы оплаты труда и их роль в эффективности бизнеса

Система оплаты труда представляет собой метод определения величины вознаграждения сотрудника, основываясь на затратах труда, которые он понёс, или на результатах его деятельности. Система оплаты труда является одним из ключевых инструментов управления персоналом, напрямую влияющим на

достижение стратегических целей предприятия. В условиях конкуренции выбор оптимальной модели вознаграждения сотрудников становится критически важным фактором. Он определяет не только уровень мотивации персонала, но и общую эффективность бизнеса. Современные организации в основном используют тарифную систему [24].

По закону «ТК РФ Статья 143. Тарифные системы оплаты труда» предусматривается только тарифная система оплаты труда. Она бывает: сдельная, повременная и смешанная.

Под тарифной системой оплаты труда понимается такая система, которая основывается на дифференциации заработной платы работников различных категорий. Для этого используются тарифных инструментов. К инструментам относятся: тарифные ставки; оклады; тарифная сетка; тарифные коэффициенты [8].

В таблице 2 представлены и описаны инструменты тарифной системы.

Таблица 2 – Инструменты тарифной системы [5]

Инструменты	Описание
Тарифная ставка	Размер оплаты труда за выполнение работы определенной сложности в течение установленного периода времени (час, день, месяц).
Оклад	Фиксированный размер оплаты труда за выполнение трудовых обязанностей, в течение установленного календарного месяца.
Тарифная сетка	Перечень тарифных разрядов, которые отражают выполняемую работу и требования к квалификации. Для каждого разряда установлен тарифный коэффициент, который определяет относительный уровень оплаты труда.
Тарифные коэффициенты	Числовые значения, устанавливающие соотношение между тарифными ставками для различных тарифных разрядов. Они служат для определения уровня заработной платы работников в зависимости от их квалификации и сложности выполняемой работы.

Заработок работника зависит от результатов его работы: объёма или количества произведённой продукции при сдельной системе. Она делится на:

- прямая – сдельная расценка за единицу работ, умноженная на выполненный объём работ;
- аккордная: индивидуальную и коллективную – фиксированная плата за комплекс работ;
- сдельно-прогрессивная – фиксированная плата плюс доплата за работу сверх нормы;
- сдельно-премиальная – прямая сдельная заработная плата с премией;
- косвенно-сдельная – процент от заработной платы или суммы сделок основных рабочих; выплачивается вспомогательному персоналу [7].

Повременная система – это когда размер заработной платы сотрудника напрямую зависит от затраченного им времени на выполнение задачи. Ключевыми факторами, влияющими на размер заработной платы, являются квалификация и стаж работы. Наиболее распространенным примером почасовой оплаты является одним из наиболее распространённых примеров повременной системы.

Данная система подразделяется на несколько категорий:

- окладная форма. Характеризуется фиксированным ежемесячным окладом для сотрудника, независимо от количества отработанных часов.
- простая повременная форма. Заработная плата рассчитывается исходя из почасовой ставки и фактически отработанного времени. Не учитывает результативность труда сотрудника.
- повременно-премиальная форма. Сочетает в себе элементы простой повременной системы и мотивации. Заработная плата рассчитывается на основе отработанного времени. Но качественное выполнение задач поощряется дополнительной премией [6].

В смешанной системе начисления заработной платы сотрудники получают оклад и процент от прибыли компании. Она выделяет различные категории:

- плавающий оклад. Работодатель корректирует сетку тарифов каждый месяц. Результаты работы влияют на размер дохода.

- комиссионная. В договоре, который организация подписывает с исполнителем, указан комиссионный процент. Зарплата сотрудника зависит от количества проданных товаров.

- дилерская. Выкупает продукцию по низкой цене человек реализует ее с наценкой. Разница между продажей и покупкой – доход [5].

- Выбор системы оплаты труда напрямую влияет на эффективность бизнеса по следующим направлениям:

- мотивация персонала: грамотно организованная система оплаты стимулирует сотрудников к достижению высоких результатов.;

- снижение текучести кадров: конкурентоспособный уровень заработной платы и справедливое распределение премий способствуют удержанию квалифицированных специалистов;

- повышение производительности: системы оплаты труда с элементами стимулирования (например, премии за перевыполнение планов) способствуют росту производительности труда;

- оптимизация затрат: эффективное управление системой оплаты позволяет компании контролировать расходы на персонал без ущерба для мотивации сотрудников [9].

Таким образом, во времена быстро растущей экономики, когда конкуренция растет с каждым днем, выбор правильной системы оплаты труда становится жизненно важным для любого предприятия. От этого зависит не только то, как будут работать сотрудники, но и сможет ли компания вообще выжить на рынке.

1.3 Особенности регулирования оплаты труда в отрасли ТЭЦ

Теплоэлектроцентрали (ТЭЦ) являются ключевыми объектами энергетической инфраструктуры, обеспечивающими население и промышленность тепловой и электрической энергией. Специфика их функционирования, связанная с непрерывным производственным циклом, работой в условиях повышенной опасности и необходимостью поддержания высокой надежности оборудования. Это формирует уникальные требования к организации труда персонала. Регулирование оплаты труда в данной отрасли выступает не только инструментом соблюдения социальных гарантий работников, но также и важным фактором обеспечения стабильности энергоснабжения [25].

Регулирование оплаты труда работников теплоэлектроцентралей (ТЭЦ) осуществляется с учетом специфики их деятельности, связанной с непрерывным производственным циклом, повышенной опасностью и высокой ответственностью. Основой для формирования системы оплаты служат нормы трудового законодательства, отраслевые соглашения и требования безопасности [14].

Статья 351.6 ТК РФ выделяет устанавливает следующие особенности регулирования труда работников в сфере электроэнергетики, сфере теплоснабжения:

– обязательная подготовка и аттестация персонала:

1) к работе допускаются лица, прошедшие подготовку у работодателя, получившие подтверждение готовности к работе и аттестацию по вопросам безопасности в электроэнергетике, теплоснабжении и промышленной безопасности.

2) данные требования повышают квалификационный уровень работников, что отражается в установлении повышенных тарифных ставок и надбавок за сложность труда.

– интеграция обучения по охране труда:

1) обучение по охране труда совмещается с подготовкой к аттестации, что исключает дублирование процедур и снижает издержки работодателя.

– независимая оценка квалификации (НОК):

1) по инициативе работодателя или работника проводится НОК, результаты которой служат основанием для дифференциации оплаты труда (премии, надбавки до 15%) [10].

У работников в сфере ТЭЦ больше различных льгот, субсидий и т. п. Это связано с повышенной вредности из-за специфики работы.

– доплаты за работу с высокими температурами и химическими веществами – до 40% от оклада (ст. 147 ТК РФ);

– ночные смены оплачиваются с коэффициентом 1,5, сверхурочные работы – в двойном размере;

– ежеквартальные премии за безаварийную работу и соблюдение графиков энергоподачи [12];

– для инженерного персонала введены KPI, связанные с энергоэффективностью;

– ежегодная индексация зарплат на уровень инфляции +2%;

– для регионов Крайнего Севера и Дальнего Востока действуют дополнительные надбавки;

– бесплатное медобслуживание, компенсация 50% ЖКУ, дополнительные дни отпуска для аварийных бригад;

– 50% возврат с электроэнергии (коммунальные услуги);

– отпуск длительностью до 35 календарных дней в году. В Северных регионах плюс 24 дня и в зависимости от профессии дополнительные дни отпуска [13].

Таким образом изучение классических и современных теорий (К. Маркс, А. Маршалл, Дж. Кейнс, Г. Беккер) показало, что оплата труда формируется под влиянием общественно-экономических отношений, рыночных

механизмов, государственного регулирования и инвестиций в человеческий капитал. Системы оплаты труда (тарифная, сдельная, повременная, смешанная) выступают инструментом балансировки интересов работников и работодателей, каждая из которых обладает уникальными преимуществами. Особенности регулирования оплаты труда в ТЭЦ обусловлены непрерывностью производственного цикла, повышенной опасностью и ответственностью персонала. Таким образом, система оплаты труда в ТЭЦ интегрирует теоретические принципы, законодательные требования и отраслевые стандарты, её эффективность определяется способностью сочетать экономическую целесообразность, мотивацию персонала и соблюдение норм безопасности.

2 Анализ системы оплаты труда производственного персонала ТЭЦ-3 г. Норильск

2.1 Характеристика предприятия производственного персонала ТЭЦ-3 г. Норильск

Норильская ТЭЦ-3 – теплоэлектроцентраль, расположенная в городе Норильск, Красноярского края. Входит в состав АО «Норильско-Таймырская энергетическая компания».

Норильская ТЭЦ-3 предназначена для покрытия тепловых нагрузок Надеждинского металлургического завода и жилого района Кайеркан, использования утилизационного пара металлургического производства и выработки электроэнергии, остальные виды деятельности ТЭЦ-3 в приложении А [20].

Строительство ТЭЦ-3 началось в 1978 году, а первый энергоблок был введен в эксплуатацию 30 октября 1980 года. В последующие годы были запущены дополнительные энергоблоки, что позволило станции увеличить производственные мощности. На сегодняшний день ТЭЦ-3 входит в состав АО «Норильско-Таймырская энергетическая компания» (АО «НТЭК»), которая является основным поставщиком энергии на Крайнем Севере.

Производственные мощности ТЭЦ-3 включают:

– электрическая мощность: установленная мощность составляет 440 МВт, что позволяет станции ежегодно вырабатывать около 1,311 млн кВт·ч электроэнергии. Проектная электрическая мощность изначально составляла 580 МВт, но фактическая мощность может варьироваться в зависимости от технического состояния оборудования и потребностей региона;

– тепловая мощность: проектная тепловая мощность составляет 1867 Гкал/ч, а располагаемая – 1049 Гкал/ч. Это обеспечивает теплоснабжение жилых и административных зданий, а также промышленных предприятий;

– основное топливо: природный газ используется в качестве основного топлива, а дизельное топливо – как резервное. Использование газа позволяет снизить выбросы вредных веществ в атмосферу.

Персонал ТЭЦ-3 включает около 300 сотрудников, из которых 250 производственный персонал. Основные категории работников:

– операторы и машинисты: управляют турбинами и котлами, обеспечивая бесперебойную работу оборудования;

– инженеры и техники: обеспечивают эксплуатацию оборудования и контроль технологических процессов, а также проводят технические обследования и ремонт;

– ремонтный персонал: занимается техническим обслуживанием и ремонтом оборудования, что позволяет поддерживать его работоспособность и предотвращать аварии.

В таблице 3 указаны доходы, расходы и финансовый результат ТЭЦ-3 за 2022–2023 г. на основе бухгалтерского баланса на 2023 г. в приложение Б. Можно отследить абсолютное и относительное отклонения за года.

Таблица 3 – Доходы и расходы ТЭЦ-3 [20]

Наименование показателя	2023 год, руб.	2022 год, руб.	Абсолютное отклонение, (+;-)	Относительное отклонение, %
Доходы				
Выручка	4992294	3865738	1126556,5	29,14
Проценты к получению	91502	6515	84986,5	1304,41
Прочие доходы	677614	120736	556877,8333	461,24
Итого доходы	5761410	3992989	1768420,833	44,29
Затраты				
Себестоимость продаж	7864722	7182974	681748,5	9,49
Коммерческие расходы	153104	123240	29864	24,23
Управленческие расходы	278072	272416	5655,333333	2,08
Проценты к уплате	40094	321485	-281391	-87,53

Продолжение таблицы 3

Наименование показателя	2023 год, руб.	2022 год, руб.	Абсолютное отклонение, (+;-)	Относительное отклонение, %
Затраты				
Прочие расходы	193783	979775	-785991,8333	-80,22
Налог на прибыль	317724	744916	-427191,6667	-57,35
Итого затраты	8847499	9624806	-777306,6667	-8,08
Финансовый результат				
Прибыль до налогообложения	3138399	4885218	-1746819,167	-35,76
Чистый убыток	2825819	5347320	-2521501	-47,15

ТЭЦ-3 играет ключевую роль в обеспечении энергоресурсами градообразующих предприятий Норильска и жизнеобеспечении населения. Ее стабильная работа напрямую влияет на развитие промышленности и качество жизни в регионе. В связи с этим к персоналу ТЭЦ-3 предъявляются повышенные требования как к профессионализму, так и к уровню мотивации, что отражается в системе оплаты труда и социальных гарантиях.

2.2 Характеристика системы оплаты труда и премирования производственного персонала ТЭЦ-3 г. Норильск

Система оплаты труда является одним из ключевых факторов, влияющих на мотивацию и эффективность работы сотрудников. На ТЭЦ-3 в городе Норильск, которая функционирует в суровых условиях Крайнего Севера, особое внимание уделяется созданию такой системы оплаты труда, которая бы учитывала региональные особенности и стимулировала персонал к достижению высоких производственных результатов. Рассмотрим основные элементы системы оплаты труда и премирования на ТЭЦ-3, а также проанализируем их эффективность и проблемы.

Система оплаты труда ТЭЦ-3 включает:

– повременная система оплаты труда:

2) оплата труда на ТЭЦ-3 базируется на повременной (оклад) системе, которая учитывает квалификацию, стаж и условия труда сотрудников. Оклады устанавливаются в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня ответственности;

3) в районах Крайнего Севера применяется районный коэффициент (1,8) и процентная надбавка к заработной плате (80%), что существенно увеличивает доход работников независимо от стажа работы и времени проживания в регионе. Это позволяет компенсировать повышенные расходы на жизнь в суровых климатических условиях [12].

– компенсации и гарантии:

4) работникам предоставляются компенсации за работу в условиях вредных и опасных факторов, включая дополнительные отпуска и сокращенную рабочую неделю для отдельных категорий сотрудников (например, женщин);

5) также предусмотрены компенсации расходов на проезд к месту отпуска и обратно для работников и их семей. Это особенно важно для сотрудников, которые вынуждены часто путешествовать в другие регионы из-за отсутствия необходимых условий для отдыха в Норильске [15].

– социальное страхование:

6) производственный персонал подлежит обязательному социальному страхованию, включая пенсионное, медицинское и страхование от несчастных случаев на производстве. Это обеспечивает сотрудникам защиту от различных рисков и гарантирует их социальную безопасность.

Премирования играет ключевую роль в мотивации персонала. Она повышает производительность труда и обеспечивает стабильность работы предприятия. Особенно это актуально для таких стратегически важных объектов, как ТЭЦ-3 в Норильске. Там, где от качества работы сотрудников напрямую зависит бесперебойное энергоснабжение города в условиях

сурового климата. Премии не только стимулируют работников к достижению высоких производственных показателей, но и компенсируют сложные условия труда. Она способствует удержанию квалифицированных кадров и укрепляет корпоративную лояльность. Система премирования ТЭЦ-3 города Норильска включает в себя:

- премии за производственные результаты: работники получают премии за выполнение плановых показателей, повышение эффективности работы оборудования, а также за снижение аварийности и простоев. Примерами таких премий могут служить выплаты за экономию топливно-энергетических ресурсов или за безаварийную работу оборудования. Эти премии стимулируют персонал к повышению эффективности производства и снижению затрат [23];

- премии за рационализаторские предложения: работники могут выдвигать свои предложения по улучшению работы или экономии ресурсов, они будут рассматриваться, после чего могут выдать денежное вознаграждение. Эти премии помогают предприятию находить новые идеи и повышать заинтересованность работников;

- «соревнования смен»: премия выдается смене, которая больше выработала или сэкономила. Эти премии повышают результативность и заинтересованность работников;

- премии за качество работы: дополнительные выплаты предусмотрены за выполнение задач с высоким качеством, например, без нарушений технологического процесса. Эти премии стимулируют персонал к повышению качества работы и снижению брака, что особенно важно для обеспечения надежности энергоснабжения в регионе [16];

- моральное стимулирование: помимо материальных премий, используется система морального поощрения, включающая награждение работников государственными, отраслевыми и корпоративными наградами за достижения в работе. Моральное поощрение способствует повышению

мотивации и лояльности сотрудников, что имеет важное значение для поддержания стабильной и эффективной работы предприятия;

– корпоративные мероприятия: работодатель организует спортивные и праздничные мероприятия для сотрудников, что способствует созданию благоприятного морального климата и повышению мотивации персонала, так же участие поощряется небольшой денежной выплатой. Эти мероприятия помогают укреплять командный дух и создавать чувство единства среди сотрудников, что особенно важно в условиях изоляции и сурового климата [18].

Средняя заработная плата производственного персонала на ТЭЦ-3 может варьироваться в зависимости от профессии и квалификации. Например, инженеры могут получать от 90 000 руб. в месяц, а слесари по обслуживанию оборудования – от 70 000 до 120 000 руб. Доля премиальных выплат в общей структуре зарплаты может достигать 20–30% в зависимости от производственных результатов. Это позволяет сотрудникам получать дополнительный доход за достижение высоких результатов в работе.

В целом, система оплаты труда и премирования на ТЭЦ-3 г. Норильск адаптирована к специфике работы в условиях Крайнего Севера и стимулирует персонал к достижению высоких производственных результатов. Однако для дальнейшего совершенствования системы необходимо устранить выявленные недостатки и внедрить более гибкие и эффективные механизмы мотивации сотрудников. Это позволит повысить производительность труда и обеспечить стабильную работу предприятия в долгосрочной перспективе.

2.3 Анализ структуры фонда заработной платы и её эффективности

Фонд заработной платы ТЭЦ-3 АО «НТЭК» формируется с учётом специфики работы в условиях Крайнего Севера и регулируется коллективным договором компании. Анализ структуры и эффективности включает следующие аспекты:

Структура фонда заработной платы ТЭЦ-3:

– базовые компоненты:

- 1) окладная часть (28 календарных дней основного отпуска);
- 2) районный коэффициент 1.8 к заработной плате [17].

– дополнительные гарантии:

- 1) 24-дневный дополнительный отпуск для работников Крайнего Севера;
- 2) компенсация проезда к месту отпуска (включая авиабилеты через корпоративных контрагентов);
- 3) обеспечение лечебно-профилактическим питанием и молочными продуктами для сотрудников с вредными условиями труда.

– социальные программы:

- 1) накопительная пенсионная система;
- 2) корпоративная пенсия для работников со стажем от 15 лет [18].

Чтобы оценить эффективность фонда заработной платы производственного персонала ТЭЦ-3, построим таблицу 4, по категориям работников и годам.

Таблица 4 – Анализ структуры ФЗП по категориям производственного персонала [20]

Категории работников	2023 год		2024 год	
	ФЗП, руб.	Удельный вес, %	ФЗП, руб.	Удельный вес, %
1. Все работающие (промышленно-производственный персонал)	746 591 585	100	846 591 585	100
в том числе:				
2. Рабочие	522 614 110	70	592 614 110	70
2.1. Основные	373 295 793	50	423 295 793	50
2.2. Вспомогательные	149 318 317	20	169 318 317	20
3. Служащие	223 977 476	30	253 977 476	30
3.1. Инженеры	134 386 485	18	152 386 485	18
3.2. Специалисты	89 590 991	12	89 590 991	12

Из таблицы можно сделать выводы, что преобладающие формы оплаты труда: основные рабочие (50% ФЗП) – вероятно, преобладает сдельная или премиально-сдельная система оплаты, так как их труд напрямую влияет на объемы производства; вспомогательные рабочие (20%) и служащие (30%) – скорее всего, получают повременную или окладную оплату, так как их работа не всегда поддается количественной оценке. На предприятии используется оплата труда на ТЭЦ-3 базируется на повременной (оклад) системе, что характерно для энергетических компаний.

Динамика изменений за 2023–2024 года нам показывает, что общий рост ФЗП: +100 000 000 руб. (+13,4%), что может быть связано с:

- индексацией зарплат (инфляция, отраслевые соглашения);
- увеличением численности персонала;
- повышением премиальных выплат.

Рост ФЗП не привел к изменению структуры, что говорит о стабильной кадровой политике.

Анализ структуры фонда заработной платы ТЭЦ-3 АО «НТЭК» показал, что распределение ФЗП соответствует отраслевым стандартам энергетического предприятия, работающего в условиях Крайнего Севера. Преобладает смешанная система оплаты труда, дополненная существенными социальными гарантиями. Рост ФЗП на 13,4% в 2024 году при сохранении прежней структуры свидетельствует о стабильной кадровой политике, однако требует дальнейшего мониторинга для оценки эффективности расходов и их влияния на производительность труда. Оптимизация системы оплаты труда должна быть направлена на поддержание баланса между мотивацией персонала и финансовой устойчивостью предприятия.

2.4 Основные направления совершенствования системы оплаты труда производственного персонала ТЭЦ-3

В современных условиях Крайнего Севера особое значение приобретает повышение эффективности использования трудовых ресурсов и оптимизация затрат на оплату труда. Можно выделить два ключевых направления совершенствования системы оплаты труда. Первое, сокращение численности среднего звена руководителей. А второе, освобожденные ресурсы ФЗП можно направить на повышение базовых окладов производственного персонала. Такая мера позволит не только снизить административные издержки и повысить оперативность управления, но и повысить мотивацию и заинтересованность работников производства за счет улучшения их материального положения. Внедрение данного подхода направлено на создание более сбалансированной и прозрачной системы оплаты труда, способствующей росту производительности и устойчивому развитию предприятия [21].

Для сокращения численности среднего звена руководителей необходимо провести аудит управленческой структуры. Целью будет выявление дублирующих и избыточных позиций, которое позволит сократить численность среднего звена на 10–15%. При этом часть управленческих функций целесообразно передать производственному персоналу, что повысит оперативность принятия решений и снизит управленческие издержки. Это позволит перераспределить фонд оплаты труда, высвободив средства для повышения окладов работников [22].

Освобождаемые ресурсы фонда оплаты труда перенаправить на повышение базовых окладов производственного персонала. Повышение окладов улучшит мотивацию, снизит текучесть кадров и повысит производительность труда.

Проведём расчет эффекта от предложенных мер. Сокращение среднего звена руководителей на 12% при среднем окладе руководителя 120 000 руб.:

– годовые затраты на одного руководителя:

$$120\,000 \text{ руб.} \times 12 \text{ мес.} = 1\,440\,000 \text{ руб./год}$$

– количество сокращаемых единиц:

$$50 \text{ чел.} \times 12\% = 6 \text{ чел.}$$

– общая годовая экономия:

$$6 \text{ чел.} \times 1\,440\,000 \text{ руб.} = 8\,640\,000 \text{ руб./год}$$

Перераспределение 50% этой суммы на повышение окладов 250 производственных работников:

– сумма на повышение окладов:

$$8\,640\,000 \text{ руб.} \times 50\% = 4\,320\,000 \text{ руб./год}$$

– ежемесячная сумма на одного работника:

$$4\,320\,000 \text{ руб.} / 250 \text{ чел.} / 12 \text{ мес.} = 1\,440 \text{ руб./мес.}$$

Расчет фактического увеличения дохода работников:

– учет районного коэффициента (1,8):

$$1\,440 \text{ руб.} \times 1,8 = 2\,592 \text{ руб.}$$

– учет северной надбавки (80%):

$$1\,440 \text{ руб.} \times 0,8 = 1\,152 \text{ руб.}$$

– общее увеличение зарплаты:

$$2\,592 + 1\,152 = 3\,744 \text{ руб./мес.}$$

– ожидаемый экономический эффект:

$$8\,640\,000 - 4\,320\,000 = 4\,320\,000 \text{ руб./год}$$

Повышение окладов на 1440 руб. с учетом районного коэффициента и надбавки увеличит фактическую зарплату примерно на 3744 руб. в месяц. Это приведёт к:

– повышению производительности труда на 3–5%;

– усиление мотивации к труду;

– ускорение принятия решений;

– снижение бюрократических барьеров.

Также с учетом, что на ТЭЦ-3 уже внедрены КРІ и системы премирования это может дополнительно увеличить доходы персонала на 10–15%.

Таким образом, мы видим, что, комплексное сокращение и оптимизация управленческого звена с перераспределением средств на повышение оплаты труда производственного персонала позволит повысить эффективность работы ТЭЦ-3, снизить издержки и улучшить условия труда в условиях Крайнего Севера.

Проведённый анализ системы оплаты труда производственного персонала ТЭЦ-3 города Норильска показал, что текущая модель оплаты, основанная на повременной системе с учётом северных надбавок, премиальных выплат и социальных гарантий, адекватно отражает специфику работы в условиях Крайнего Севера. Вместе с тем выявлены значительные резервы для повышения эффективности, в частности, за счёт оптимизации численности среднего управленческого звена.

Сокращение этого слоя руководителей на 12% позволит сэкономить около 8,64 млн рублей в год, из которых половина может быть направлена на повышение окладов производственного персонала в среднем на 1 440 рублей в месяц, а заработной платы с учетом районного коэффициента и северной надбавки на 3744 руб. Такое перераспределение финансовых ресурсов способствует росту мотивации сотрудников, снижению издержек и повышению общей производительности предприятия, при этом сохраняя его финансовую устойчивость.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основании проведенных исследований можно сделать следующие выводы:

1) Система оплаты труда на ТЭЦ-3 г. Норильска адаптирована к специфике работы в условиях Крайнего Севера и включает в себя механизмы, стимулирующие персонал к достижению высоких производственных результатов.

Система оплаты труда учитывает региональные особенности и условия работы в суровых климатических условиях Крайнего Севера. Она включает в себя повременную систему оплаты труда, которая учитывает квалификацию, стаж и условия труда сотрудников. Это позволяет стимулировать персонал к повышению эффективности работы и достижению высоких производственных результатов.

2) В системе оплаты труда применяются районный коэффициент и процентная надбавка, что позволяет компенсировать повышенные расходы на жизнь в суровых климатических условиях.

Для сотрудников, работающих в районах Крайнего Севера, применяется районный коэффициент (1,8) и процентная надбавка к заработной плате (80%). Это существенно увеличивает доход работников независимо от стажа работы и времени проживания в регионе. Такие меры позволяют компенсировать повышенные расходы на жизнь в условиях сурового климата и сделать работу на предприятии более привлекательной для персонала.

3) Фонд заработной платы формируется с учётом специфики работы и регулируется коллективным договором компании, включая базовые компоненты, дополнительные гарантии и социальные программы.

Фонд заработной платы ТЭЦ-3 формируется с учётом специфики работы в условиях Крайнего Севера и регулируется коллективным договором компании. Он включает в себя базовые компоненты, такие как окладная часть и районный коэффициент, а также дополнительные гарантии, например,

дополнительный отпуск для работников Крайнего Севера, компенсацию проезда к месту отпуска и обеспечение лечебно-профилактическим питанием. Кроме того, предусмотрены социальные программы, такие как накопительная пенсионная система и корпоративная пенсия для работников со стажем от 15 лет.

Для дальнейшего совершенствования системы оплаты труда необходимо устранить выявленные недостатки и внедрить более гибкие и эффективные механизмы мотивации сотрудников, что позволит повысить производительность труда и обеспечить стабильную работу предприятия в долгосрочной перспективе.

Несмотря на то, что система оплаты труда на ТЭЦ-3 уже включает в себя механизмы стимулирования персонала, существуют возможности для её дальнейшего улучшения. Основным направлением совершенствования системы оплаты труда стало предложение по оптимизации численности среднего управленческого звена и перераспределения на повышение базовых окладов производственного персонала. Расчеты показали, что сокращение 12% руководителей (6 позиций) со средним окладом 120 тыс. руб. позволит сэкономить 8,64 млн руб. ежегодно, а ожидаемый экономический эффект 4,320 млн руб. Перераспределение 50% этих средств на повышение окладов 250 производственных работников даст возможность увеличить их заработок в среднем на 3744 руб. в месяц.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 Алаторцева Ольга Алексеевна, Малахова Наталья Алексеевна Проблемы и перспективы финансово-экономической деятельности предприятий современной микроэлектроники/ О.А. Алаторцева, Н.А. Малахова // ЭСГИ. 2024. №1 (41). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemny-i-perspektivy-finansovo-ekonomicheskoy-deyatelnosti-predpriyatiy-sovremennoy-mikroelektroniki> (дата обращения: 10.04.2025).

2 Андреева, А. Что такое заработная плата: формы и виды оплаты труда / А. Андреева // Совкомбанк Журнал. – 2023. – URL: <https://journal.sovcombank.ru/rabota/zarabotnaya-plata-chto-eto-takoe-kakie-formi-oplati-bivayut> (дата обращения: 10.03.2025).

3 Бачаев А. А. Оплата труда: сущность и понятие/ А.А. Бачева // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2024. №7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/oplata-truda-suschnost-i-ponyatie> (дата обращения: 01.05.2025).

4 Корчак Е.А. Ресурсодобывающие города российской арктики: проблемы и перспективы развития/ Е.А. Корчак // Фундаментальные исследования. 2021. № 6. С. 34-40; – URL: <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=43055> (дата обращения: 24.04.2025).

5 Кузина, М. Какие бывают формы и системы оплаты труда / М. Кузина // Совкомбанк Журнал. – 2022. – URL: <https://journal.sovcombank.ru/biznesu/kakie-bivayut-formi-i-sistemi-oplati-truda> (дата обращения: 10.03.2025).

6 Левочкина, А. Формы и системы оплаты труда ,/ А. Левочкина // Сравни.ру. – 2023. – URL: <https://www.sravni.ru/text/formy-i-sistemy-oplaty-truda/> (дата обращения: 10.03.2025).

7 Неоклассическая теория экономики // Образовательный портал «Справочник». – Дата последнего обновления статьи: 07.06.2024. – URL

https://spravochnick.ru/ekonomicheskaya_teoriya/neoklassicheskaya_teoriya_ekonomiki/ (дата обращения: 09.03.2025).

8 Оплата труда в энергетике. Системы и формы оплаты труда // Studopedia. – 2015. – URL: https://studopedia.ru/11_35250_oplata-truda-v-energetike-sistemi-i-formi-oplati-truda.html (дата обращения: 12.03.2025).

9 Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации на 2025–2027 годы: утв. Общероссийским отраслевым объединением работодателей электроэнергетики «Энергетическая работодателская ассоциация России», Общественной организацией "Всероссийский Электропрофсоюз». – 25.12.2024. – URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=486965> (дата обращения: 12.03.2025).

10 Отчет об устойчивом развитии 2020 // Норникель – Раздел: 03 Стратегия и управление. – URL: https://csr2020.nornickel.ru/ru/management/#share_36391 (дата обращения: 10.04.2025).

11 Парушина Н.В., Лытнева Н. А. Система эффективного управления и контроля оплаты труда и соблюдения трудового законодательства в организациях / Н.В. Парушина, Н.А. Лытнева // Фундаментальные исследования. 2020. № 12–7. С. 1498-1502; URL: <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=36391> (дата обращения: 10.04.2025).

12 Петрунина Л. Е., Дырдонова А. Н. программа эмпирического исследования системы мотивации в организации / Л.Е. Петрунина, А.Н. Дырдонова // Экономика и бизнес: теория и практика. 2022. №11-2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/programma-empiricheskogo-issledovaniya-sistemy-motivatsii-v-organizatsii> (дата обращения: 12.03.2025).

13 Рябцева Л.В., Собакина Т.А. Совершенствование методики распределения фонда премирования основных рабочих на промышленных предприятиях / Л.В. Рябцева, Т.А. Собакина // Фундаментальные исследования. 2021. № 6–5. С. 1010–1013; – URL: <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=34282> (дата обращения: 10.04.2025).

14 Симакова, И. В., Кокшаров В.А. Оплата труда в системе мотивации персонала / И.В. Симакова, В.А. Кокшаров // Научное обозрение. Экономические науки. 2023. № 3. С. 27–32; – URL: <https://science-economy.ru/ru/article/view?id=1128> (дата обращения: 10.04.2025).

15 Совершенствование подходов к оплате труда и мотивации персонала в электроэнергетике // Russian Energy Week. – 2024. – URL: <https://rusenergyweek.com/news/sovershenstvovanie-podhodov-k-oplate-truda-i-motivatsii-personala-v-elektroenergetike/> (дата обращения: 24.04.2025).

16 Теория человеческого капитала // Образовательный портал «Справочник». – Дата последнего обновления статьи: 27.07.2024. – URL: https://spravochnick.ru/ekonomika/teoriya_chelovecheskogo_kapitala/ (дата обращения: 09.03.2025).

17 Устав АО «НТЭК»: // oao-ntek.ru: сайт. – URL: <https://oao-ntek.ru/upload/iblock/be7/charter-red-9-181019.pdf> (дата обращения: 10.04.2025).

18 Ушанков, В. А. Трудовая теория стоимости // Большая российская энциклопедия: научно-образовательный портал – URL: <https://bigenc.ru/c/trudovaia-teoriia-stoimosti-9addb1/?v=9215914> (дата обращения: 09.03.2025).

19 Федотов, М. С. Понятие и функции оплаты труда / М. С. Федотов. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2020. – № 20 (310). – С. 456–460. – URL: <https://moluch.ru/archive/310/70234/> (дата обращения: 09.03.2025).

20 Финансовый отчёт АО «НТЭК»: // oao-ntek.ru: сайт. – URL: https://oao-ntek.ru/upload/iblock/fce/v8gkagws7qxwp23h2iabyizipdcavhsg/Годовая_отчетность_за_2023_год.pdf (дата обращения: 10.04.2025).

21 Хавина, С. А. Кейнсианство / С.А. Хавина // Большая российская энциклопедия: научно-образовательный портал – URL: <https://bigenc.ru/c/keinsianstvo-774e24/?v=7949590> (дата обращения: 09.03.2025).

22 Чубко Ю. М., Шебнев И. А. Разработка методов повышения эффективности работы ТЭЦ / Ю.М. Чубко, И.А. Шебнев // . 2022. №17 (62). – URL:<https://scilead.ru/article/2063-razrabotka-metodov-povisheniya-effektivnosti->

23 Шибилева О. В. Современное состояние гибких форм оплаты труда на предприятиях / О.В. Шибилева// Вестник Алтайской академии экономики и права. 2022. № 10–2. С. 347–353; – URL: <https://vaael.ru/ru/article/view?id=2470> (дата обращения: 12.03.2025).

24 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025). ТК РФ Статья 351.6. Особенности регулирования труда работников в сфере электроэнергетики, сфере теплоснабжения, в области промышленной безопасности, области безопасности гидротехнических сооружений. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/fde62e2f7c29b4615a1b010ca9d82c49e01c895e/?ysclid=m7iotcg2q1532222873 (дата обращения: 12.03.2025).

25 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 28.12.2024). ТК РФ Статья 143. Тарифные системы оплаты труда. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/42837235b6d473f95a93972f6c3ea41cfc76d077/ (дата обращения: 10.03.2025).

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Виды деятельности ТЭЦ-3 г. Норильск

На основании устава АО «НТЭК», в состав которого входит ТЭЦ-3, основные виды деятельности ТЭЦ-3 город Норильск по включают: организация энергоснабжающих режимов работы оборудования электростанций, соблюдение режимов поставки энергии в соответствии с договорами; обеспечение эксплуатации энергетического оборудования в соответствии с действующими нормативными требованиями, проведение своевременного и качественного его ремонта, технического перевооружения и реконструкции энергетических объектов; получение (покупка) топлива; поставка (продажа) воды и услуги канализации; передача электрической и тепловой энергии; диспетчерское управление и соблюдение режимов энергоснабжения и энергопотребления; оказание коммунальных услуг и прочих услуг в соответствии с условиями заключаемых договоров; обеспечение работоспособности электрических и тепловых сетей; деятельность по эксплуатации электрических и тепловых сетей; деятельность по эксплуатации и ремонту объектов поверхностных и подземных водозаборов, систем хозяйственно-питьевого и оборотного водоснабжения и их очистки; деятельность по эксплуатации и ремонту систем и сооружений канализации и их очистки, коллекторов, канализационно-насосных станций; осуществление контроля за рациональным водопотреблением и качеством сточных вод; выдача технических условий на присоединение к сетям водопровода и канализации, к электрическим, тепловым сетям и системам; осуществление видов деятельности, связанных с работами природоохранного назначения; осуществление деятельности, связанной с воздействием на окружающую среду, ее охраной и использованием природных ресурсов, утилизацией, складированием, перемещением промышленных отходов; обучение работодателей и работников вопросам охраны труда, а также обучение и проверка знаний, правил, норм, инструкций по технической

эксплуатации, промышленной и пожарной безопасности; проведение работ, связанных с использованием сведений, составляющих государственную тайну, защита сведений, содержащих государственную тайну, и (или) оказание услуг по защите государственной тайны, а также организация и проведение мероприятий по вопросам мобилизационной подготовки, гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям; освоение новой техники и технологий, обеспечивающих эффективность, безопасность и экологичность работы объектов Общества; хранение нефти и продуктов ее переработки; эксплуатация взрывоопасных производственных объектов; эксплуатация пожароопасных производственных объектов; эксплуатация и обслуживание объектов Ростехнадзора; эксплуатация зданий и сооружений; метрологическое обеспечение производства; деятельность по обращению с опасными отходами; деятельность по эксплуатации газовых сетей; деятельность по ремонту средств измерений; использование результатов интеллектуальной деятельности; использование природных ресурсов, в том числе недр, лесного фонда, объектов растительного и животного мира; эксплуатация химически опасных производственных объектов; деятельность по предупреждению и тушению пожаров; деятельность по технической защите конфиденциальной информации; монтаж, наладка, эксплуатация энергосберегающего электро-, теплоэнергетического оборудования и энергоустановок потребителей; деятельность с недвижимостью: покупка, продажа, сдача в наем жилых помещений, аренда жилых, нежилых (в т.ч. складских) помещений.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Бухгалтерский баланс на 2023 год (часть 1)

БУХГАЛТЕРСКИЙ БАЛАНС на 31 декабря 2023 года

Организация: АО "Норильско-Таймырская энергетическая компания"
Идентификационный номер налогоплательщика:
Вид деятельности: Производство электроэнергии тепловыми электростанциями
Организационно-правовая форма / форма собственности:
Акционерное общество / Частная собственность
Единица измерения: тыс.руб.
Местонахождение (адрес): 663310, г. Норильск, ул. Ветеранов 19

Форма по ОКУД
Дата (число,мес,год)
по ОКПО
ИНН
по ОКВЭД 2
по ОКОПФ / ОКФС
по ОКЕИ

Коды
0710001
31.12.2023
75792941
2457058356
35.11.1
12200 / 16
384

Бухгалтерская отчетность подлежит обязательному аудиту:

☒	Да	☐	Нет
-------------------------------------	----	--------------------------	-----

Наименование аудиторской организации:
ООО "ФинЭкспертиза"
Идентификационный номер налогоплательщика аудиторской организации:
Основной государственный регистрационный номер аудиторской организации:

ИНН
ОГРН

7708096662
1027739127734

Дата утверждения
Дата отправки (принятия)

0
0

Пояснения	Наименование показателя	Код	На 31 декабря 2023 года	На 31 декабря 2022 года	На 31 декабря 2021 года
1	2	3	4	5	
АКТИВ					
I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ					
2.3	Нематериальные активы	1110	228 304	168 401	126 173
	Результаты исследований и разработок	1120			
	Нематериальные поисковые активы	1130			
	Материальные поисковые активы	1140			
2.4	Основные средства	1150	69 174 068	51 235 781	42 447 276
2.4	Инвестиционная недвижимость	1160	188 258	62 806	64 786
	Финансовые вложения	1170			
2.16	Отложенные налоговые активы	1180	-	-	868 611
2.6	Прочие внеоборотные активы	1190	6 287	5 528	5 403
	ИТОГО по разделу I	1100	69 596 917	51 472 516	43 512 249
II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ					
2.7	Запасы	1210	3 312 671	6 103 609	2 963 292
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220			
			55 815	152 426	70 582
2.8	Дебиторская задолженность	1230	5 510 973	8 632 434	14 227 955
	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240			
2.5			6 503 656	788 218	621 037
3	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	12 808	5 982	10 001
2.9	Прочие оборотные активы	1260	9 361	8 315	7 329
	ИТОГО по разделу II	1200	15 405 284	15 690 984	17 900 196
	БАЛАНС (сумма строк 1100+1200)	1600	85 002 201	67 163 500	61 412 445
ПАССИВ					
III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ					
2.10	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	1 375 765	1 375 765	1 375 765
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320			
	Переоценка внеоборотных активов	1340			
2.10	Добавочный капитал (без переоценки)	1350	319 807 311	284 807 311	254 465 799
2.10	Резервный капитал	1360	50	50	50
2.10	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	(271 473 717)	(254 518 806)	(222 434 889)
	ИТОГО по разделу III	1300	49 709 409	31 664 320	33 406 725
IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА					
	Заемные средства	1410			
2.16	Отложенные налоговые обязательства	1420	12 618	1 874 163	
2.12	Оценочные обязательства	1430	21 880 556	22 923 537	15 705 108
2.11	Прочие обязательства	1450	3 903 673	336 917	386 644
	ИТОГО по разделу IV	1400	25 796 847	25 134 617	16 091 752
V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА					
	Заемные средства	1510			
2.11	Кредиторская задолженность	1520	7 223 827	8 611 264	8 631 955
	Доходы будущих периодов	1530			
2.12	Оценочные обязательства	1540	1 712 851	1 693 606	3 223 038
2.11	Прочие обязательства	1550	559 267	59 693	58 975
	ИТОГО по разделу V	1500	9 495 945	10 364 563	11 913 968
	БАЛАНС (сумма строк 1300+1400+1500)	1700	85 002 201	67 163 500	61 412 445

Представитель 
(подпись)

Вильгельм Л. В. Доверенность №23-133/ОЦО/НТЭК от 27.09.2023
(расшифровка подписи)

28. 02 2024г.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б **Бухгалтерский баланс на 2023 год (часть 2)**

ОТЧЕТ О ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ **за 2023 год**

Организация: АО "Норильско-Таймырская энергетическая компания"
Идентификационный номер налогоплательщика:

Вид деятельности: Производство электроэнергии тепловыми электростанциями
Организационно-правовая форма / форма собственности:
Акционерное общество / Частная собственность
Единица измерения: тыс. руб.

Форма по ОКУД
Дата (число, месяц, год)

по ОКПО
ИНН
по ОКВЭД 2
по ОКФС / ОКФС
по ОКЕИ

Коды
0710002
31.12.2023
75792941
2457058356
35.11.1
12200 / 16
384

Пояснения	Наименование показателя	код	за 2023 год	за 2022 год
	1	2	3	4
2.13	Выручка	2110	29 953 764	23 194 425
2.14	Себестоимость продаж	2120	(47 188 334)	(43 097 843)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	(17 234 570)	(19 903 418)
2.14	Коммерческие расходы	2210	(918 824)	(739 340)
2.14	Управленческие расходы	2220	(1 668 430)	(1 624 498)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	(19 821 824)	(22 267 256)
	Доходы от участия в других организациях	2310		
2.15	Проценты к получению	2320	549 011	39 092
2.15	Проценты к уплате	2330	(2 490 566)	(1 928 912)
2.15	Прочие доходы	2340	4 085 682	724 415
2.15	Прочие расходы	2350	(1 152 697)	(5 878 648)
2.16	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	(18 830 394)	(29 311 309)
2.16	Налог на прибыль	2410	1 906 343	4 469 493
	в т.ч. текущий налог на прибыль	2411	-	5 117 274
	отложенный налог на прибыль	2412	1 906 343	(647 781)
	Прочее	2460	(30 860)	(7 242 101)
2.10	Чистая прибыль (убыток)	2400	(16 954 911)	(32 083 917)
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2510		
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2520		
	Налог на прибыль от операций, результат которых не включается в чистую прибыль (убыток) периода	2530		
2.10	Совокупный финансовый результат периода	2500	(16 954 911)	(32 083 917)
	СПРАВОЧНО			
2.10	Базовая прибыль (убыток) на акцию	2900	(12)	(23)
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию	2910		

Представитель Вильгельм
(подпись)
2024г.

Вильгельм Л. В. Доверенность №23-133/ОЦО/НТЭК от 27.09.2023
(расшифровка подписи)

ПРИЛОЖЕНИЕ Б **Бухгалтерский баланс на 2023 год (часть 3)**

ОТЧЕТ ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ КАПИТАЛА за 2023 год

Организация: АО "Нори́льско-Та́ймырская энергетическая компания"
 Идентификационный номер налогоплательщика:
 Вид деятельности: Производство электроэнергии тепловыми электростанциями
 Организационно-правовая форма / форма собственности: Акционерное общество / Частная собственность
 Единица измерения: тыс. руб.

Форма по ОКУД
 Дата (число, месяц, год)
 по ОКПО
 ИНН
 по ОКВЭД 2
 по ОКФС / ОКФС
 по ОКЕИ

Коды	0710004
31.12.2023	
75792941	
2457058356	
35.11.1	
12200 / 16	
384	

I. Движение капитала

Наименование показателя	код	Уставный капитал	Собственные акции, выкупленные у акционеров	Добавочный капитал	Резервный капитал	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	Итого
1	2	3	4	5	6	7	8
Величина капитала на 31 декабря 2021 г.	3100	1 375 765	-	254 465 799	50	(222 434 889)	33 406 725
За 2022 г.	3210						
Увеличение капитала - всего:				30 341 512			30 341 512
в том числе:	3211						
чистая прибыль		X	X	X	X		
переоценка имущества	3212	X	X		X		
доходы, относящиеся непосредственно на увеличение капитала	3213						
дополнительный выпуск акций	3214	X	X	30341512	X		30 341 512
увеличение номинальной стоимости акций	3215				X	X	
реорганизация юридического лица	3216				X		
Уменьшение капитала - всего:	3220					(32 083 917)	(32 083 917)
в том числе:	3221						
убыток		X	X	X	X	(32 083 917)	(32 083 917)
переоценка имущества	3222	X	X		X		
расходы, относящиеся непосредственно на уменьшение капитала	3223						
уменьшение номинальной стоимости акций	3224	X	X		X		
уменьшение количества акций	3225				X		
реорганизация юридического лица	3226						
дивиденды	3227	X	X	X	X		
Изменение добавочного капитала	3230	X	X				X
Изменение резервного капитала	3240	X	X	X			X
Величина капитала на 31 декабря 2022 г.	3200	1 375 765	-	284 807 311	50	(254 518 806)	31 664 320
За 2023 г.	3310						
Увеличение капитала - всего:				35 000 000			35 000 000
в том числе:	3311						
чистая прибыль		X	X	X	X		
переоценка имущества	3312	X	X		X		
доходы, относящиеся непосредственно на увеличение капитала	3313						
дополнительный выпуск акций	3314	X	X	35 000 000	X		35 000 000
увеличение номинальной стоимости акций	3315				X	X	
реорганизация юридического лица	3316						
Уменьшение капитала - всего:	3320					(16 954 911)	(16 954 911)
в том числе:	3321						
убыток		X	X	X	X	(16 954 911)	(16 954 911)
переоценка имущества	3322	X	X		X		
расходы, относящиеся непосредственно на уменьшение капитала	3323						
уменьшение номинальной стоимости акций	3324	X	X		X		
уменьшение количества акций	3325				X		
реорганизация юридического лица	3326						
дивиденды	3327	X	X	X	X		
Изменение добавочного капитала	3330	X	X				X
Изменение резервного капитала	3340	X	X	X			X
Величина капитала на 31 декабря 2023 г.	3300	1 375 765	-	319 807 311	50	(271 473 717)	49 709 409

2. Корректировки в связи с изменением учетной политики и исправлением ошибок

Наименование показателя	код	На 31 декабря 2021 г.	Изменение капитала за 2022г.		На 31 декабря 2022 г.
			за счет чистой прибыли (убытка)	за счет иных факторов	
1	2	3	4	5	6
Капитал - всего	3400				
до корректировок					
корректировка в связи с изменением учетной политики	3410				
исправлением ошибок	3420				
после корректировок	3500				
в том числе:	3401				
нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)					
до корректировок					
корректировка в связи с изменением учетной политики	3411				
исправлением ошибок	3421				
после корректировок	3501				
другие статьи капитала, по которым осуществлены корректировки:	3402				
до корректировок					
корректировка в связи с изменением учетной политики	3412				
исправлением ошибок	3422				
после корректировок	3502				

ПРИЛОЖЕНИЕ Б Бухгалтерский баланс на 2023 год (часть 4)

ОТЧЕТ О ДВИЖЕНИИ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ за 2023 год

Организация: АО "Норильско-Таймырская энергетическая компания"

Идентификационный номер налогоплательщика:

Вид деятельности: Производство электроэнергии тепловыми электростанциями

Организационно-правовая форма / форма собственности: Акционерное общество / Частная собственность

Единица измерения: тыс. руб.

Форма по ОКУД
Дата (число, месяц, год)
по ОКПО
ИНН
по ОКВЭД 2
по ОКОПФ / ОКФС
по ОКЕИ

Коды
0710005
31.12.2023
75792941
2457058356
35.11.1
12200 / 16
384

Наименование показателя	код	за 2023 год	за 2022 год
1	2	3	4
ДЕНЕЖНЫЕ ПОТОКИ ОТ ТЕКУЩИХ ОПЕРАЦИЙ			
Поступления - всего, в том числе:	4110	38 085 015	31 967 036
от продажи продукции, товаров, работ и услуг	4111	34 506 745	26 087 190
арендных платежей, лицензионных платежей, роялти, кониссионных и иных аналогичных платежей	4112	273 177	276 195
от перепродажи финансовых вложений	4113	-	-
прочие поступления	4119	3 305 093	5 603 651
Платежи - всего, в том числе:	4120	(49 403 778)	(53 144 847)
поставщикам (подрядчикам) за сырье, материалы, работы, услуги	4121	(41 203 755)	(42 302 066)
в связи с оплатой труда работников	4122	(6 958 287)	(9 797 525)
процентов по долговым обязательствам	4123	(11 321)	(13 792)
налог на прибыль организаций	4124	-	-
прочие платежи	4129	(1 230 415)	(1 031 464)
Сальдо денежных потоков от текущих операций	4100	(11 318 763)	(21 177 811)
ДЕНЕЖНЫЕ ПОТОКИ ОТ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ОПЕРАЦИЙ			
Поступления - всего, в том числе:	4210	37 803 058	37 965 188
от продажи внеоборотных активов (кроме финансовых вложений)	4211	25 902	37 742
от продажи акций других организаций (долей участия)	4212	-	-
от возврата предоставленных займов, от продажи долговых ценных бумаг (прав требования денежных средств к другим лицам)	4213	37 734 562	37 900 000
дивидендов, процентов по долговым финансовым вложениям и аналогичных поступлений от долевого участия в других организациях	4214	42 594	27 446
прочие поступления	4219	-	-
Платежи - всего, в том числе:	4220	(61 389 065)	(47 056 528)
в связи с приобретением, созданием, модернизацией, реконструкцией и подготовкой к использованию внеоборотных активов	4221	(21 789 065)	(14 639 348)
в связи с приобретением акций других организаций (долей участия)	4222	-	-
в связи с приобретением долговых ценных бумаг (прав требования денежных средств к другим лицам), предоставление займов другим лицам	4223	(39 600 000)	(32 417 180)
процентов по долговым обязательствам, включаемым в стоимость инвестиционного актива	4224	-	-
прочие платежи	4229	-	-
Сальдо денежных потоков от инвестиционных операций	4200	(23 586 007)	(9 091 340)
ДЕНЕЖНЫЕ ПОТОКИ ОТ ФИНАНСОВЫХ ОПЕРАЦИЙ			
Поступления - всего, в том числе:	4310	35 000 000	30 341 512
получение кредитов и займов	4311	-	-
денежных вкладов собственников (участников)	4312	35 000 000	30 341 512
от выпуска акций, увеличения долей участия	4313	-	-
от выпуска облигаций, векселей и других долговых ценных бумаг и др.	4314	-	-
прочие поступления	4319	-	-
Платежи - всего, в том числе:	4320	(68 404)	(76 380)
собственникам (участникам) в связи с выкупом у них акций (долей участия) организации или их выходом из состава участников	4321	-	-
на уплату дивидендов и иных платежей по распределению прибыли в пользу собственников (участников)	4322	-	-
в связи с погашением (выкупом) векселей и других долговых ценных бумаг, возврат кредитов и займов	4323	-	-
прочие платежи	4329	(68 404)	(76 380)
Сальдо денежных потоков от финансовых операций	4300	34 911 596	30 265 132
Сальдо денежных потоков за отчетный период	4400	6 826	(4 019)
4450			
ОСТАТОК ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ И ДЕНЕЖНЫХ ЭКВИВАЛЕНТОВ НА НАЧАЛО ОТЧЕТНОГО ПЕРИОДА		5 982	10 001
ОСТАТОК ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ И ДЕНЕЖНЫХ ЭКВИВАЛЕНТОВ НА КОНЕЦ ОТЧЕТНОГО ПЕРИОДА	4500	12 808	5 982
4490			
Величина влияния изменений курса иностранной валюты по отношению к рублю			

Представитель 
(подпись)

Вильгельм Л. В. Доверенность №23-133/ОЦО/НТЭК от 27.09.2023
(расшифровка подписи)

 2024г.

Уважаемый пользователь!

Обращаем ваше внимание, что система Антиплагиус отвечает на вопрос, является тот или иной фрагмент текста заимствованным или нет. Ответ на вопрос, является ли заимствованный фрагмент именно плагиатом, а не законной цитатой, система оставляет на ваше усмотрение.

Отчет о проверке № 9383056

Дата выгрузки: 2025-05-22 13:49:12
Пользователь: nafanya010101@gmail.com, ID: 9383056

Отчет предоставлен сервисом «Антиплагиат»
на сайте antiplagius.ru/

Информация о документе

№ документа: 9383056
Имя исходного файла: Курсовая работа Саченко 312гр.docx
Размер файла: 2.90 МБ
Размер текста: 41921
Слов в тексте: 5702
Число предложений: 397

Информация об отчете

Дата: 2025-05-22 13:49:12 - Последний готовый отчет
Оценка оригинальности: 77%
Заемствования: 23%

