

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт финансов, экономики и управления

(наименование института полностью)

38.04.01 Экономика

(код и наименование направлению подготовки)

Аудит, учет, экономическая безопасность в организациях

(направленность (профиль))

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему «Совершенствование учета и внутреннего контроля трудовых ресурсов организаций»

Обучающийся

Ш. И. Бегматова

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Научный
руководитель

к.э.н., доцент Л.Ф. Бердникова

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2023



Росдистант

ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННО

Содержание

Введение.....	3
1 Теоретические основы учета и внутреннего контроля трудовых ресурсов в организациях.....	7
1.1 Понятие и классификация трудовых ресурсов	7
1.2 Теоретические основы учета трудовых ресурсов в организациях.....	16
1.3 Методика внутреннего контроля трудовых ресурсов в организациях..	20
2 Учета и внутренний контроль трудовых ресурсов в ООО «Мануфактуры Боско», ООО «Вега», ООО «Пассионис»	29
2.1 Техничко-экономическая характеристика деятельности ООО «Мануфактуры Боско», ООО «Вега», ООО «Пассионис».....	29
2.2 Порядок бухгалтерского учета трудовых ресурсов в ООО «Мануфактуры Боско», ООО «Вега», ООО «Пассионис».....	35
2.3 Оценка внутреннего контроля трудовых ресурсов в ООО «Мануфактуры Боско», ООО «Вега», ООО «Пассионис».....	39
3 Мероприятия по совершенствованию учета и внутреннего контроля трудовых ресурсов в организациях	48
3.1 Направления по совершенствованию учета и внутреннего контроля трудовых ресурсов в организациях	48
3.2 Развитие документооборота и автоматизации внутреннего контроля трудовых ресурсов	53
Заключение	60
Список используемой литературы и используемых источников.....	70
Приложение А Бухгалтерская отчетность ООО «Мануфактуры Боско».....	73
Приложение Б Бухгалтерская отчетность ООО «Вега».....	75
Приложение В Бухгалтерская отчетность ООО «Пассионис»	79

Введение

Актуальность и научная значимость настоящего исследования. Трудовые ресурсы являются важным элементом в деятельности каждого предприятия. От того насколько эффективно они работают зависят результаты деятельности компании. К одному из показателей качества использования трудовых ресурсов относится производительность труда. Повышение данного показателя возможно при использовании внутривозможных резервов. Однако поиск данных резервов является достаточно сложной задачей.

На производительность труда могут влиять различные факторы, например, такие как оснащенность персонала основными средствами, степень механизации производства, условия труда, используемые технологии производства, климат в трудовом коллективе, уровень заработной платы и другие.

В свою очередь благополучное развитие организации во многом зависит от того, как эффективно оно использует трудовые ресурсы, а не только правильной организацией процессов производства. Своевременный учет движения кадров, рабочего времени, способствует выявлению скрытых резервов, а внутренний контроль трудовых ресурсов позволит выявить направления роста производительности труда, что подтверждает актуальность темы исследования.

Объектами исследования выступают организации, занимающиеся производством прочей верхней одежды – ООО «Мануфактуры Боско», ООО «Вега», ООО «Пассионис».

Предмет исследования – методика учета и внутреннего контроля трудовых ресурсов.

Цель исследования заключается в исследовании теоретических вопросов и разработке практических рекомендаций по совершенствованию учета и внутреннего контроля трудовых ресурсов.

Гипотеза исследования заключается в том, что рекомендуемые

мероприятия направлены на совершенствование организации учета и проведения внутреннего контроля трудовых ресурсов.

Для достижения указанной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить понятие и классификацию трудовых ресурсов организации;
- раскрыть основы бухгалтерского учета трудовых ресурсов;
- исследовать методику внутреннего аудита трудовых ресурсов в организации;
- дать технико-экономическую характеристику деятельности ООО «Мануфактуры Боско», ООО «Вега», ООО «Пассионис»;
- рассмотреть порядок бухгалтерского учета трудовых ресурсов в ООО «Мануфактуры Боско», ООО «Вега», ООО «Пассионис»;
- оценить систему внутреннего контроля трудовых ресурсов в ООО «Мануфактуры Боско», ООО «Вега», ООО «Пассионис»;
- выявить основные проблемы учета трудовых ресурсов в организациях;
- разработать мероприятия по совершенствованию учета и внутреннего контроля в организациях.

Теоретическую основу исследования составили труды ученых в области бухгалтерского учета, управленческого учета, аудита, внутреннего контроля, а также действующие нормативные акты Российской Федерации.

Существенный вклад в развитие учета и внутреннего контроля внесли ученые такие как: О.В. Баянова, П.С. Безруких, И.Б. Белозерцева, В.М. Богаченко, Т.П. Бурлуцкая, Е.А. Васильева, О.И. Васильчук, В.Я. Вилисов, А.А. Володин, Е.В. Галкина, Е.И. Голикова, А.В. Зонова, П.И. Камышанов, Е.П. Козлова, Н.П. Кондраков, А.А. Коростелев, Ю.Ю. Кочинев, Л.П. Краснова, О.А. Миронова, Н.В. Парушина, Р.В. Пашков, М.Я. Погорелова, А.В. Порфирьева, И.В. Федоренко, М.А. Штефан и др.

Несмотря на достаточную изученность отдельных проблем в области темы исследования, остаются не решенными вопросы правильной организации учета и методики внутреннего аудита трудовых ресурсов.

Базовыми для настоящего исследования явились нормативные документы, регулирующие бухгалтерский учет и отчетность на территории Российской Федерации, а также данные учета и финансовой отчетности ООО «Мануфактуры Боско», ООО «Вега», ООО «Пассионис».

Методами исследования выступают: синтез, анализ, системный подход, сравнительно-логический метод, наблюдение, графический метод, табличный метод.

Опытно-экспериментальной базой исследования выступили организации, основным видом деятельности которых является производство прочей верхней одежды.

Научная новизна исследования заключается в разработке рекомендаций в области совершенствования учета и внутреннего контроля трудовых ресурсов, а также предложенных форм внутренней отчетности для систематического контроля за учетом персонала.

Теоретическая значимость исследования состоит в систематизации и обобщении подходов к организации учета и внутреннего контроля трудовых ресурсов.

Практическая значимость исследования заключается в применении полученных результатов в деятельности объектов исследования.

Достоверность и обоснованность результатов исследования выражается в установлении цели, задач исследования, теоретическом обосновании необходимости решения отдельных проблем учета и внутреннего контроля трудовых ресурсов и разработке практических рекомендаций, позволяющих решить выявленные проблемы.

Личное участие автора в организации и проведении исследования отражается в процессе составления плана выпускной квалификационной работы, сбора материалов для проведения исследования, изучении источников экономической и научной литературы, получении основных научных результатов исследования.

Апробация и внедрение результатов осуществлялась на протяжении

проведения исследования. Результаты выпускной квалификационной работы отражены в 1 научной работе, общим объемом – 0,2 п.л.

На защиту выносятся:

- предложенные этапы проведения внутреннего контроля трудовых ресурсов;
- разработанный график внутреннего контроля трудовых ресурсов;
- рекомендованные формы внутренней отчетности для учета и систематического контроля за учетом трудовых ресурсов в организациях.

Структура магистерской диссертации. Работа включает введение, 3 главы, заключение, рисунки, таблицы, список использованной литературы и использованных источников, приложения.

1 Теоретические основы учета и внутреннего контроля трудовых ресурсов в организациях

1.1 Понятие и классификация трудовых ресурсов

Благоприятное функционирование предприятия и его перспективное развитие определяется эффективностью использования трудовых ресурсов. Для того, чтобы определить роль трудовых ресурсов в деятельность организации необходимо раскрыть их определение.

«К трудовым ресурсам относится та часть населения, которая обладает необходимыми физическими данными, знаниями и навыками труда в соответствующей отрасли» [26].

Достаточность обеспечения требуемым квалифицированным персоналом, эффективное использование их труда, рост производительности труда способствуют стабильному функционированию предприятия, обеспечивают его конкурентоспособность, рост объектов производства и реализации. От того, насколько организация обеспечена трудовыми ресурсами зависит и своевременность выполнения заказов, работ, услуг, объемов производства, рациональное использование средств труда. Все это в конечном итоге благоприятно сказывается на финансовых результатах компании.

Трудовые ресурсы характеризуются основной частью населения, обладающей необходимыми физическими способностями, профессиональной компетенцией, опытом, которые применяются в практической деятельности.

«В различных экономических учебниках встречаются и другие определения данной категории.

Трудовые ресурсы представляют важнейшую производительную силу общества, характеризующую потенциальную массу живого труда, которым в текущий момент располагает страна» [2].

«Эффективность производства во многом зависит от размера, структуры и качества трудовых ресурсов» [2]. В свою очередь, показатели структуры и

численности персонала определяются масштабом деятельности организации, ее спецификой, организационно-правовым статусом, специализацией.

Кроме этого, по повышению производства продукции оказывает влияние и наличие в организации квалифицированных кадров, рациональное использование их труда и регулярный поиск направлений по поиску резервов роста выработки.

«В целом трудовые ресурсы характеризуются трудоспособной частью населения, обладающей физическими и интеллектуальными способностями для реализации трудовой активности, способной производить материальные блага. Так к трудовым ресурсам относятся люди, как занятые в экономике, так и в текущий момент не заняты, но способные к труду» [4].

Потребность в ведении инвестиционно-инновационной деятельности, применение прогрессивных технологий производства, повышение конкурентных преимуществ постоянно повышают требования к кадрам, его квалификации, навыкам, способностям, а также знаниям. Кроме этого, постоянно идет поиск новых методов, позволяющих раскрыть креативные способности персонала, уровень профессионализма.

Трудовые ресурсы – это ключевой фактор производства, который существенно отличается от других производственных факторов.

При исследовании категории трудовых ресурсов, встречаются термины, такие как «персонал», а также «кадры». Раскроем их отличительные характеристики.

В отдельных источниках экономической литературы трудовые ресурсы рассматривают как рабочую силу. Данная категория представляет людей, обладающих комплексом способностей как умственных, так и физических, которые применяются ими для выполнения трудовых функций.

Персонал можно представить как личный состав работников по найму, работающих как постоянно, так и временно. К персоналу относятся квалифицированные и неквалифицированные работники, закрепленные на разных участках. Кадрами компании являются люди основного (штатного,

постоянного) состава работников [5].

Характеристика занятых граждан представлена на рисунке 1.

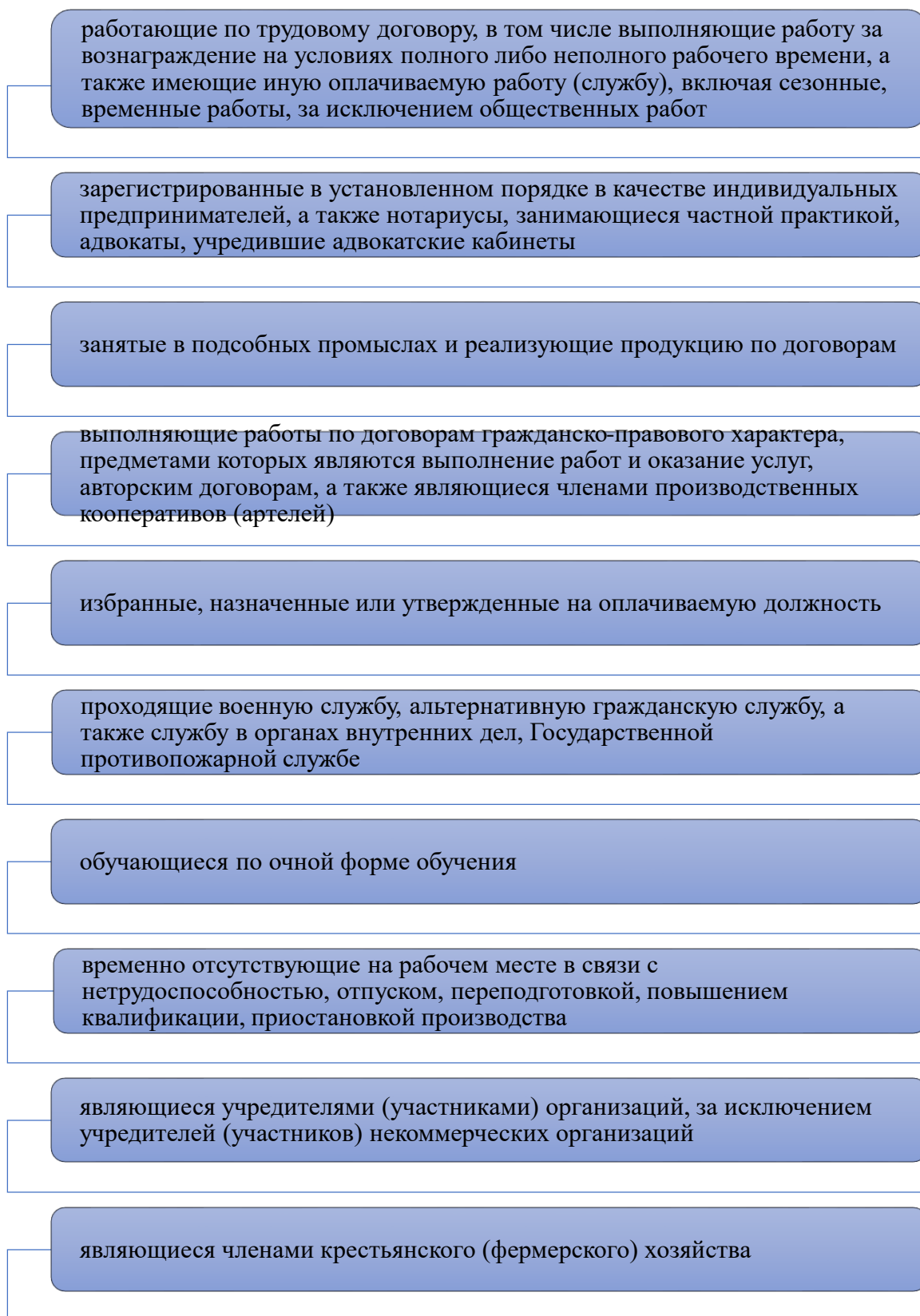


Рисунок 1 – Занятые граждане

Характеристика безработных граждан представлена на рисунке 2.

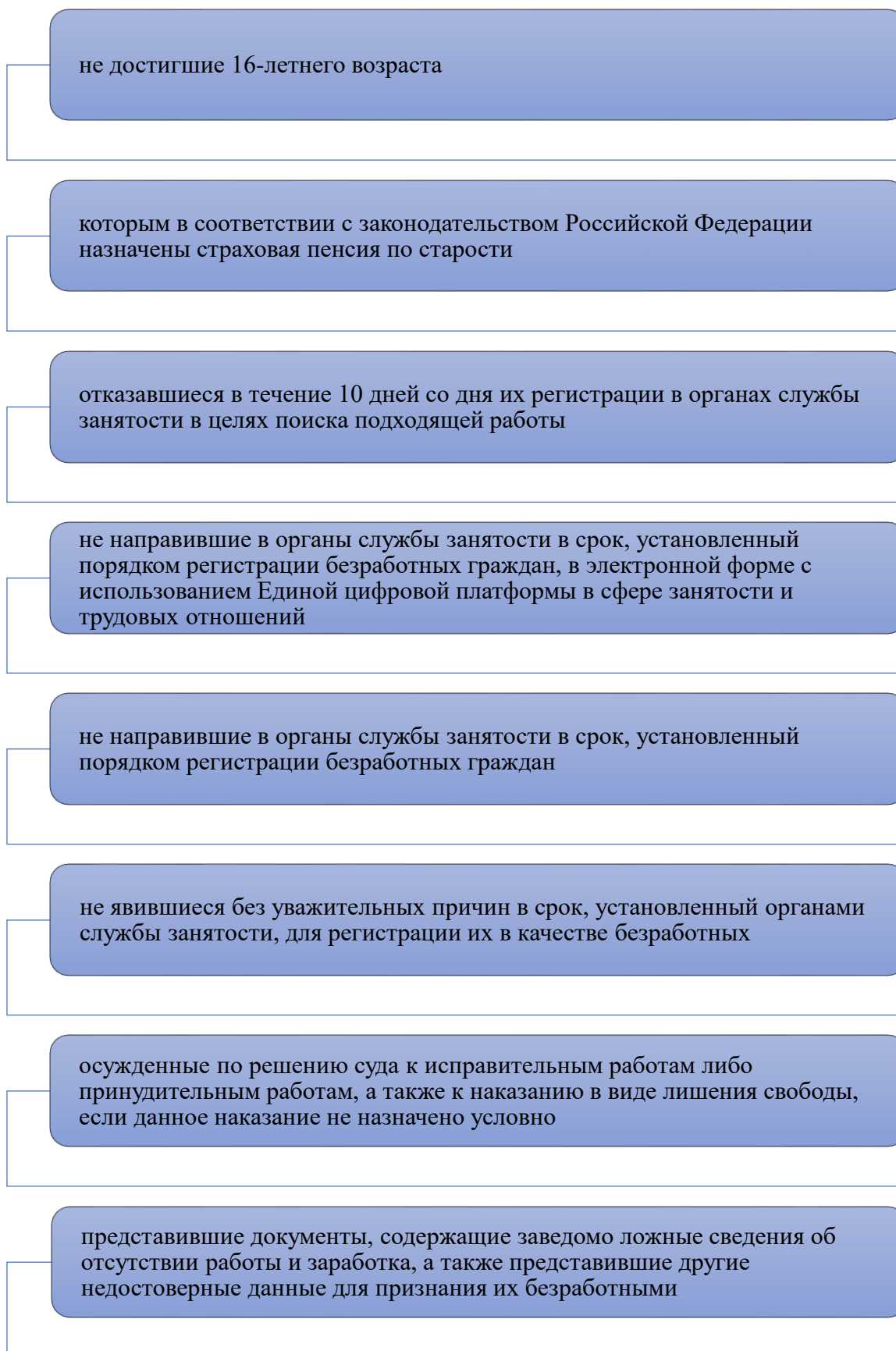


Рисунок 2– Безработные граждане

Экономически активным населением является население, обеспечивающее предложение труда с целью создания продукции, выполнения работ, реализации товаров. Эта группа населения включает занятых и безработных.

«В настоящее время большую роль для экономики играет численность экономически активного населения, то есть рабочая сила как фактор, образующий рынок труда» [10].

Безработные представляют собой трудоспособных граждан, не имеющих работы и заработка, зарегистрированных в органах службы занятости для поиска работы, ищущих работу и готовых приступить к ней. Следует отметить, что «заработком не являются выплаты выходного пособия и среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) единовременной компенсации гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя [12].

«Динамика численности трудовых ресурсов определяется естественным движением населения, рождаемостью и смертностью. При этом, рождаемость оказывает влияние на динамику трудовых ресурсов только лишь через 16 лет. Изменяется соотношение численности поколений, которые вступают в трудоспособный возраст и переходят в пенсионный возраст. В этой связи уровень трудоспособного населения находится в динамике» [14].

Трудовые ресурсы организации являются частью трудовых ресурсов государства, которые заняты в данной организации.

Понятие кадрового потенциала существенно отличается от категории трудовых ресурсов. Кадровый потенциал является интегральной характеристикой работающих, и представляет совокупность способностей, направленных на достижение стратегических целей компании. Кадровый потенциал может оцениваться количественными и качественными параметрами.

Анализ кадрового состава возможен с помощью системы количественных, качественных и структурных показателей. При этом, количественная характеристика трудовых ресурсов выражается видами численности работников:

- явочной;
- списочной;
- среднесписочной [6].

«Списочная численность характеризуется численностью работников списочного состава на конкретную дату с учетом принятых и выбывших за этот день работников.

Явочную численность представляют работники списочного состава, явившиеся на работу» [13].

Разница между явочным и списочным составом формирует число неявок. Неявки могут быть по причине отпуска, болезни, командировки, прогулов. Среднее количество неявок рассчитывается также как и списочная численность [13].

Для расчета численности персонала за определенный период используется среднесписочная численность. Она применяется для исчисления показателей выработки, среднего заработка работников, расчета коэффициентов движения кадров.

Трудовые ресурсы могут оцениваться также и качественными характеристиками. К ним относятся профессиональная годность, квалификация, уровень образования, освоение профессиональных компетенций.

Подводя итог вышеизложенному, следует отметить, что к трудовым ресурсам относится население, которое обладает требуемыми физическими и профессиональными способностями, используемыми для выполнения трудовых функций. При этом, оценка и учет трудовых ресурсов является важной составляющей системы управления любой организации [15].

Главным законодательным документом, имеющим в своем составе

статьи, посвященные труду, является Конституция РФ.

В соответствии с Конституцией РФ, каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы.

Также основным из законодательных документов, регулирующих трудовые отношения является Трудовой Кодекс Российской Федерации (ТК РФ).

В ст. 5 ТК РФ указаны основные нормативные акты, регулирующих трудовые отношения:

- трудовое законодательство (включая законодательство об охране труда), состоящее из ТК РФ, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;
- иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права;
- указы Президента РФ;
- постановления Правительства РФ и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти;
- нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ;
- нормативные правовые акты органов местного самоуправления [26].

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать ТК РФ. Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией РФ основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (рисунок 3).

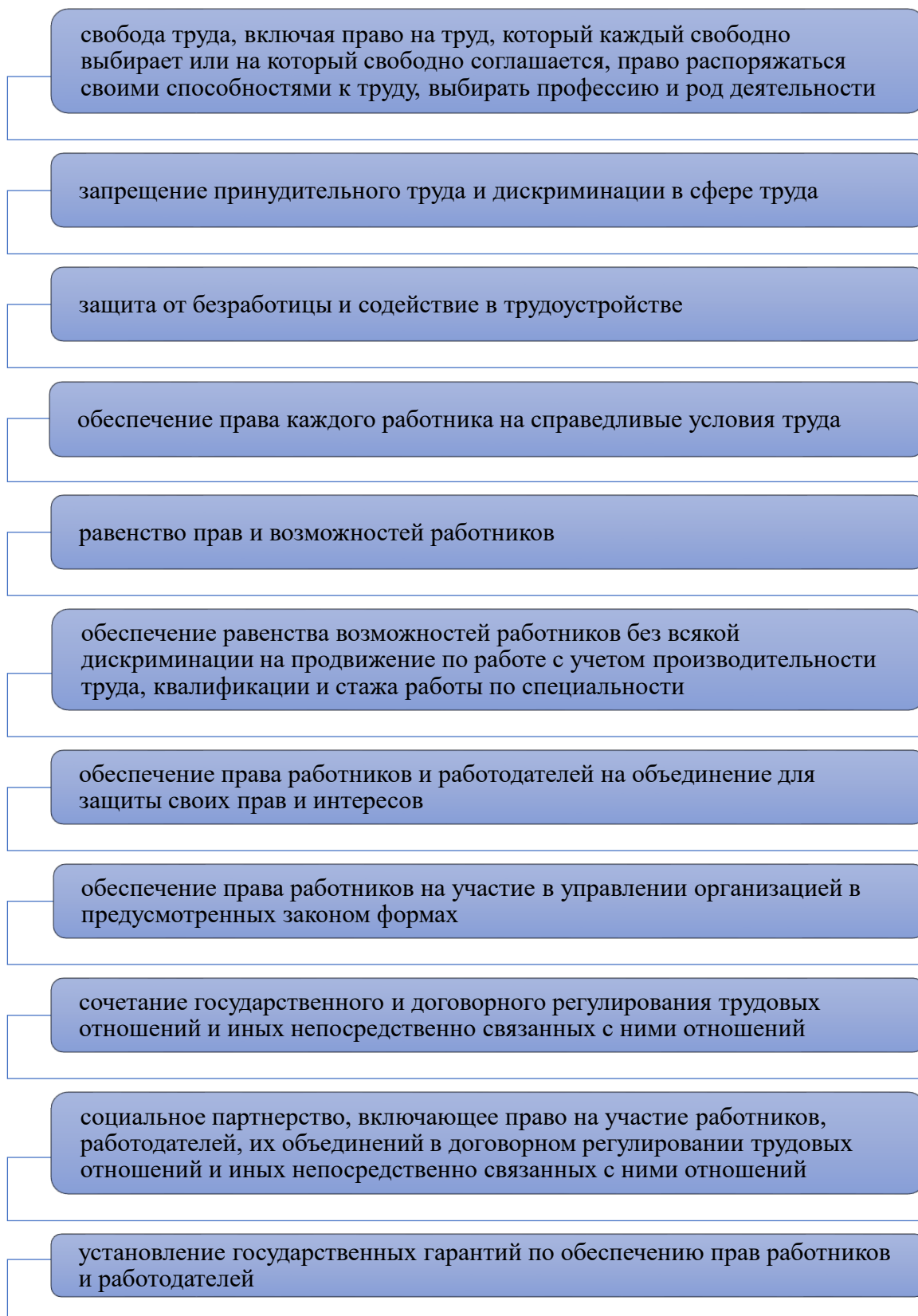


Рисунок 3 – Принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений

Необходимо отметить, что основным стимулом эффективной работы трудовых ресурсов является оплата труда.

Согласно статье 129 ТК РФ «заработная плата (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)» [26].

«Трудовым кодексом выделены такие понятия как:

- тарифная ставка;
- оклад;
- базовый оклад» [36].

Базовым окладом является минимальный оклад, ставка заработной платы работника государственной или муниципальной организации, который осуществляет профессиональные функции, входящие в определенную профессиональную квалификационную группу, не учитывая компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты [24], [35].

Заработная плата может выплачиваться в денежной в национальной валюте.

Заработная плата может существенно отличаться у разных категорий работников. Это зависит от уровня их квалификации, занимаемой должности, качества выполнения трудовых обязанностей, соблюдения трудовой дисциплины, потраченным рабочим временем на выполнение трудовых функций и других факторов.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

1.2 Теоретические основы учета трудовых ресурсов в организациях

В каждой организации осуществляется учет трудовых ресурсов.

«Учет численности работников включает в себя расчет:

- среднесписочной численности работников;
- средней численности внешних совместителей;
- средней численности работников, выполнявших работы по договорам гражданско-правового характера.

Среднесписочная численность работников за месяц исчисляется путем суммирования списочной численности работников за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая праздничные (нерабочие) и выходные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца» [19].

Численность работников списочного состава за выходной или праздничный (нерабочий) день принимается равной списочной численности работников за предшествующий рабочий день.

Расчет среднесписочной численности работников производится на основании ежедневного учета списочной численности работников, которая должна уточняться на основании приказов о приеме, переводе работников на другую работу и прекращении трудового договора.

«В списочную численность работников включаются наемные работники, работавшие по трудовому договору и выполнявшие постоянную, временную или сезонную работу один день и более, а также работавшие собственники организаций, получавшие заработную плату в данной организации» [37].

«Для обобщения информации о расчетах с работниками организации по оплате труда (по всем видам оплаты труда, премиям, пособиям, пенсиям работающим пенсионерам и другим выплатам), а также по выплате доходов по акциям и другим ценным бумагам данной организации предназначен счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

По кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отражаются суммы:

- оплаты труда, причитающиеся работникам, - в корреспонденции со счетами учета затрат на производство (расходов на продажу) и других источников;
- оплаты труда, начисленные за счет образованного в установленном порядке резерва на оплату отпусков работникам и резерва вознаграждений за выслугу лет, выплачиваемого один раз в год, - в корреспонденции со счетом 96 «Резервы предстоящих расходов»;
- начисленных пособий по социальному страхованию пенсий и других аналогичных сумм - в корреспонденции со счетом 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»;
- начисленных доходов от участия в капитале организации и т.п. - в корреспонденции со счетом 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)».

По дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отражаются выплаченные суммы оплаты труда, премий, пособий, пенсий и т.п., доходов от участия в капитале организации, а также суммы начисленных налогов, платежей по исполнительным документам и других удержаний» [23].

«Начисленные, но не выплаченные в установленный срок (из-за неявки получателей) суммы отражаются по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и кредиту счета 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» (субсчет «Расчеты по депонированным суммам»).

Аналитический учет по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» ведется по каждому работнику организации» [11].

Счет 71 «Расчеты с подотчетными лицами» предназначен для обобщения информации о расчетах с работниками по суммам, выданным им под отчет на административно-хозяйственные и операционные расходы.

«На выданные под отчет суммы счет 71 «Расчеты с подотчетными лицами» дебетуется в корреспонденции со счетами учета денежных средств.

На израсходованные подотчетными лицами суммы счет 71 «Расчеты с подотчетными лицами» кредитуется в корреспонденции со счетами, на которых учитываются затраты и приобретенные ценности, или другими счетами в зависимости от характера произведенных расходов» [7].

«Подотчетные суммы, не возвращенные работниками в установленные сроки, отражаются по кредиту счета 71 «Расчеты с подотчетными лицами» и дебету счета 94 «Недостачи и потери от порчи ценностей». В дальнейшем эти суммы списываются со счета 94 «Недостачи и потери от порчи ценностей» в дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» (если они могут быть удержаны из оплаты труда работника) или 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям» (когда они не могут быть удержаны из оплаты труда работника).

Аналитический учет по счету 71 «Расчеты с подотчетными лицами» ведется по каждой сумме, выданной под отчет» [23].

«Счет 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям» предназначен для обобщения информации о всех видах расчетов с работниками организации, кроме расчетов по оплате труда и расчетов с подотчетными лицами.

К счету 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям» могут быть открыты субсчета:

- 73-1 «Расчеты по предоставленным займам»;
- 73-2 «Расчеты по возмещению материального ущерба» и др.» [9].

«По дебету счета 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям» отражается сумма предоставленного работнику организации займа в корреспонденции со счетом 50 «Касса» или 51 «Расчетные счета».

В дебет счета 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям» суммы, подлежащие взысканию с виновных лиц, относятся с кредита счетов 94 «Недостачи и потери от порчи ценностей» и 98 «Доходы будущих периодов» (за недостающие товарно-материальные ценности), 28 «Брак в производстве» (за потери от брака продукции) и др.

По кредиту счета 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям» записи производятся в корреспонденции со счетами: учета денежных средств - на суммы внесенных платежей; 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - на суммы удержаний из сумм по оплате труда; 94 «Недостачи и потери от порчи ценностей» - на суммы списанных недостач при отказе во взыскании ввиду необоснованности иска» [3].

Аналитический учет по счету 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям» ведется по каждому работнику организации.

Счет 68 «Расчеты по налогам и сборам» предназначен для обобщения информации о расчетах с бюджетами по налогам и сборам, уплачиваемым организацией, и налогам с работниками этой организации.

Счет 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» предназначен для обобщения информации о расчетах по социальному страхованию, пенсионному обеспечению и обязательному медицинскому страхованию работников организации.

«К счету 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» могут быть открыты субсчета:

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

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

По дебету счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» отражаются перечисленные суммы платежей, а также суммы, выплачиваемые за счет платежей на социальное страхование, пенсионное обеспечение, обязательное медицинское страхование» [23].

1.3 Методика внутреннего контроля трудовых ресурсов в организациях

В настоящее время все большее внимание уделяется человеческим ресурсам. Это объясняется тем, что все материальные ресурсы преобразуются в результате взаимодействия средств производства и труда людей, участвующих в производственной деятельности. А значит, трудовые ресурсы занимают одно из ведущих мест на предприятии.

К основному содержанию внутреннего контроля трудовых ресурсов относится комплекс действий, направленных на исследование порядка учета времени, работы, использования результатов труда персонала, проверка правильности начисления заработной платы, иных выплат, а также удержаний.

Внутренний контроль позволяет оценить достигнутые результаты работы персонала, выявить слабые места и резервы роста эффективности его использования. В ходе внутреннего контроля выявляются причины отклонений от заданных параметров относительно работы персонала, разрабатываются рекомендации по повышению результатов работы работников [8].

В настоящее время в деятельности каждой организации возникает необходимость проверки соблюдения трудовой дисциплины, оценки эффективности работы персонала, выяснения причин невыполнения планов производства и разработки мероприятий по оптимизации деятельности трудовых ресурсов. Необходимо подчеркнуть, что от квалификации кадров, их постоянства, а также необходимой обеспеченности зависят результаты производства продукции, ее качества, своевременности выполнения плановых показателей. Кроме этого, от работы персонала могут зависеть и иные параметры деятельности организации. Например, эффективность использования материальных запасов, основных средств, сокращение брака в производстве и т.д.

Именно регулярный внутренний контроль трудовых ресурсов

позволяет своевременно определить недочеты, а также причины снижения эффективности деятельности персонала и наметить пути устранения выявленных ошибок.

«На результат внутреннего контроля эффективности использования трудовых ресурсов оказывают большое значение достоверность исходной информации, ее полнота и качество.

На предприятии исходная информация для проведения внутреннего контроля трудовых ресурсов достаточно разнообразна, в нее входят:

- данные бухгалтерского учета;
- статистическая и оперативная отчетность предприятия;
- проектно-сметная документация;
- первичная документация;
- результаты целевых обследований и наблюдений;
- планы по труду;
- материалы заводской печати» [1].

«Данные бухгалтерского учета раскрывают структуру фонда заработной платы, структуру фонда материального поощрения, влияние премирования на изменение отдельных показателей.

Статистическая и оперативная отчетность применяются для:

- анализа использования календарного фонда времени, данных об отработанных человеко-часах;
- выявления причин потерь рабочего времени, простоев, причин приема и выбытия рабочей силы, сведений о распределении сдельщиков и повременщиков на основных и вспомогательных» [16].

На эффективную работу персонала существенно могут влиять и причины, которые не зависят от самого персонала. К таким причинам можно отнести:

- несвоевременную поставку сырья и материалов;
- систематические поломки оборудования;
- устаревшие технологии;

- ненадлежащие условия труда и т.д.

Все вышеуказанные обстоятельства могут негативно влиять и как на производительность труда и так на итоговые результаты компании.

Сбои в поставках сырья и материалов, а также устаревшее, ломающееся оборудование могут вызывать целодневные и внутрисменные простои.

Оперативные внутренние проверки могут своевременно выявить причины внутрисменных и целодневных простоев, установить их влияние на производственный процесс, рассчитать упущенные возможности для того, чтобы в будущем не допустить подобных ситуаций.

В процессе внутреннего контроля трудовых ресурсов могут прогнозироваться показатели после внедрения предлагаемых мероприятий, направленных на реконструкцию или техническое перевооружение производства.

«При этом основными источниками информации могут выступать как проектно-технические документы, так и первичная документация.

В частности, из первичной документации можно получить сведения о нарушениях трудовой дисциплины в виде прогулов.

Для оценки эффективности работы персонала можно опираться на информацию из:

- рабочих нарядов,
- отчетов цехов по выполнению норм выработки,
- листков на оплату простоев;
- расчетно-платежных ведомостей;
- приказов о нарушении трудовой дисциплины и т.д.» [33].

Для повышения эффективности работы персонала могут разрабатываться мероприятия:

- технические;
- экономические;
- технологические;
- инновационные и др.

«Целевые наблюдения и обследования отражаются в следующих формах:

- данные фотографирования рабочего времени и хронометрирования распределения затрат рабочего времени при выполнении технологических операций;
- данные самообследования рабочего времени в течение рабочей смены» [34].

«Из планов по труду используются:

- сведения о плане повышения производительности труда в разрезе технико-экономических факторов;
- данные о плановой трудоемкости продукции и возможностях ее снижения;
- план по численности работников предприятия в разрезе отдельных категорий и профессий работников;
- данные баланса рабочего времени рабочего;
- данные о плановом фонде оплаты труда в разрезе отдельных категорий работающих, цехов, участков, служб управления и технической подготовки производства» [32].

По результатам исследования материалов из плата по труду, можно оценить виды понесенных предприятием затрат на персонал, включая оплату заработной платы, повышение квалификации, выплату премий, а также данные по категориям работников и их плановых показателей по производительности труда.

Следует отметить, что данные управленческой отчетности могут предоставить информацию о проводимых и планируемых мероприятиях по повышению эффективности использования трудовых ресурсов, повышению их квалификации.

Внутренний контроль учета трудовых ресурсов осуществляется помощью процедур, представленных на рисунке 4.



Рисунок 4 – Процедуры внутреннего контроля при проверке учета трудовых ресурсов

Для разработки мероприятий, направленных на противодействие трудовым злоупотреблениям, используются эффективные процедуры внутреннего контроля, такие как санкционирование сделок и операций. К таким процедурам также можно отнести разграничение полномочий и ротацию обязанностей.

Исходя из момента осуществления выделяют предварительные и последующие процедуры внутреннего контроля [37].

«Предварительные процедуры внутреннего контроля направлены на предупреждение появления ошибок и нарушений установленного порядка

деятельности (контроль фактического наличия и состояния объектов, санкционирование (авторизация) сделок и операций, др.).

Последующие процедуры внутреннего контроля направлены на выявление ошибок и нарушений установленного порядка деятельности (сверка, надзор, др.)» [31].

Уровень автоматизации включает: автоматические, полуавтоматические, ручные процедуры внутреннего контроля.

«Автоматические процедуры осуществляются с помощью автоматизированных программы. В их реализации работники не принимают участия. Примером таких процедур является проверка доступа.

Полуавтоматические процедуры реализуются с помощью информационной системы, но администратором при этом является работник внутреннего контроля, который инициирует данную процедуру или завершает ее выполнение. Примерами подобных процедур могут быть формирование отчетов о реализованных исправлениях в бухгалтерской программе. Данные исправления в обязательном порядке подлежат проверке бухгалтером.

Ручными процедурами являются те, которые выполняются работниками внутреннего контроля без применения программ и информационных систем.

В основу процедур внутреннего контроля ложатся принципы и стандарты, формирующие контрольную среду организации, и учитывают ее специфику деятельности.

Для достижения цель и задач внутреннего контроля необходима объективная и своевременная информация, позволяющая оценить системы учета и управления в организации» [31].

«Основным источником информации для принятия решений являются информационные системы организации.

Качество хранимой и обрабатываемой в них информации может существенно влиять на управленческие решения экономического субъекта, эффективность внутреннего контроля. Информационная система экономического субъекта должна обеспечивать ведение бухгалтерского учета

и составление бухгалтерской (финансовой) отчетности» [25].

К одному из видов оценки внутреннего контроля можно отнести непрерывный мониторинг внутреннего контроля, т.е. оценку внутреннего контроля, осуществляемую организацией регулярно в процессе ее повседневной жизнедеятельности.

Непрерывный мониторинг может осуществляться руководством экономического субъекта в форме регулярного анализа результатов деятельности экономического субъекта, проверки результатов выполнения отдельных хозяйственных операций, регулярной оценки и уточнения внутренней организационно-распорядительной документации и других формах.

Осуществление непрерывного мониторинга и периодической оценки внутреннего контроля позволяет удостовериться в том, что внутренний контроль организации обеспечивает достаточную уверенность в достижении экономическим субъектом целей [20].

Осуществление внутренних проверок в конечном итоге завершается формированием отчетных документов. Соответственно весь процесс внутреннего контроля подвергается документированию. Ключевые положения по проведению внутреннего контроля закрепляются в организационно-распорядительных документах организации. Кроме этого, разрабатывается положение о внутреннем контроле.

«При этом основы формирования контрольной среды могут быть частью документов раскрывающих:

- стратегию организации, ее поведения на рынке и методы управления ею;
- правила поведения менеджмента и в целом персонала предприятия при наступлении разных событий, рассмотрения жалоб;
- кодекс профессиональной этики;
- организационную структуру организации, в том числе место и роль ее отделов, уровни принятия решений;

- штатное расписание;
- функции отделов организации, полномочия и ответственность персонала;
- правила разработки и принятия управленческих решений и проведения сделок, операций;
- учетную политику организации;
- кадровую политику предприятия» [21].

Контрольная среда по ведению бухгалтерского учета и формированию отчетности раскрывается в таких документах как:

- положение о работе бухгалтерии;
- приказе об учетной политике;
- требования к квалификации бухгалтерских работников;
- положении о премировании;
- положение о внутреннем контроле;
- иные документы, которые формируют требования к контрольной среде предприятия [22].

Документированию рисков предшествует описание бизнес-процессов и процедур работы организации.

«Описание риска включает:

- указание на потенциальное неблагоприятное внутреннее и (или) внешнее событие (факт, обстоятельство), порождающее риск;
- причину и вероятность его возникновения;
- возможные негативные последствия (ущерб), их количественную и (или) качественную оценку» [18].

К документам, устанавливающим правила коммуникации относятся:

- график документооборота;
- формы, используемых первичных документов;
- формы, используемых сводных документов;
- приказ об информационной безопасности;

- график формирования бухгалтерской отчетности;
- график формирования управленческой отчетности;
- график составления налоговой отчетности;
- график предоставления бухгалтерской отчетности;
- график предоставления налоговой отчетности.
- должностные инструкции.

Таким образом, в первом разделе исследованы основные подходы к определению трудовых ресурсов, рассмотрены характеристики занятых и безработных граждан. Раскрыты определения понятия «трудовые ресурсы». Существенное внимание уделено принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. В данном разделе изучен порядок организации бухгалтерского учета расчетов с персоналом. Выделены основные бухгалтерские счета, способствующие регистрации хозяйственных операций в области трудовых отношений. В первом разделе представлены методы внутреннего контроля трудовых ресурсов, раскрыты основные источники информации, необходимые для проведения проверки трудовых отношений и учета расчетов с персоналом. Выделены процедуры внутреннего контроля, применяемые при проверке трудовых ресурсов.

2 Учета и внутренний контроль трудовых ресурсов в ООО «Мануфактуры Боско», ООО «Вега», ООО «Пассионис»

2.1 Технико-экономическая характеристика деятельности ООО «Мануфактуры Боско», ООО «Вега», ООО «Пассионис»

Объектами исследования выступают организации, занимающиеся производством прочей верхней одежды – ООО «Мануфактуры Боско», ООО «Вега», ООО «Пассионис» [27], [28], [29].

Оценка основных финансовых показателей деятельности ООО «Мануфактуры Боско», ООО «Вега», ООО «Пассионис» проведена в таблицах 1-3.

Таблица 1 – Оценка основных финансовых показателей деятельности ООО «Мануфактуры Боско» за 2020-2022 гг.

Показатели	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Отклонение (+,-)		Темп роста, %	
				2021 г. - 2020 г.	2022 г. - 2021 г.	2021 г. - 2020 г.	2022 г. - 2021 г.
Выручка, тыс. руб.	99745	2393729	1399218	2293984	-994511	2299,85	-41,55
Себестоимость продаж, тыс. руб.	111583	889620	945950	778037	56330	697,27	6,33
Валовая прибыль, тыс. руб.	-11838	1504109	453268	1515947	-1050841	-12805,77	-69,86
Прибыль от продаж, тыс. руб.	-103468	1267203	221613	1370671	-1045590	-1324,73	-82,51
Чистая прибыль, тыс. руб.	-86426	908789	154311	995215	-754478	-1151,52	-83,02
Стоимость основных средств, тыс. руб.	1857091	1949149	1873458	92058	-75691	4,96	-3,88
Стоимость запасов, тыс. руб.	103659	157607	246773	53948	89166	52,04	56,57
Стоимость активов, тыс. руб.	2206144	3434402	3473397	1228258	38995	55,67	1,14
Фондоотдача	0,05	1,23	0,75	1,17	-0,48	-	-
Материалоотдача	0,96	15,19	5,67	14,23	-9,52	-	-
Рентабельность продаж, %	-	52,94	15,84	52,94	-37,10	-	-

На рисунке 5 представлена динамика финансовых показателей деятельности ООО «Мануфактуры Боско» за 2020-2022 гг.

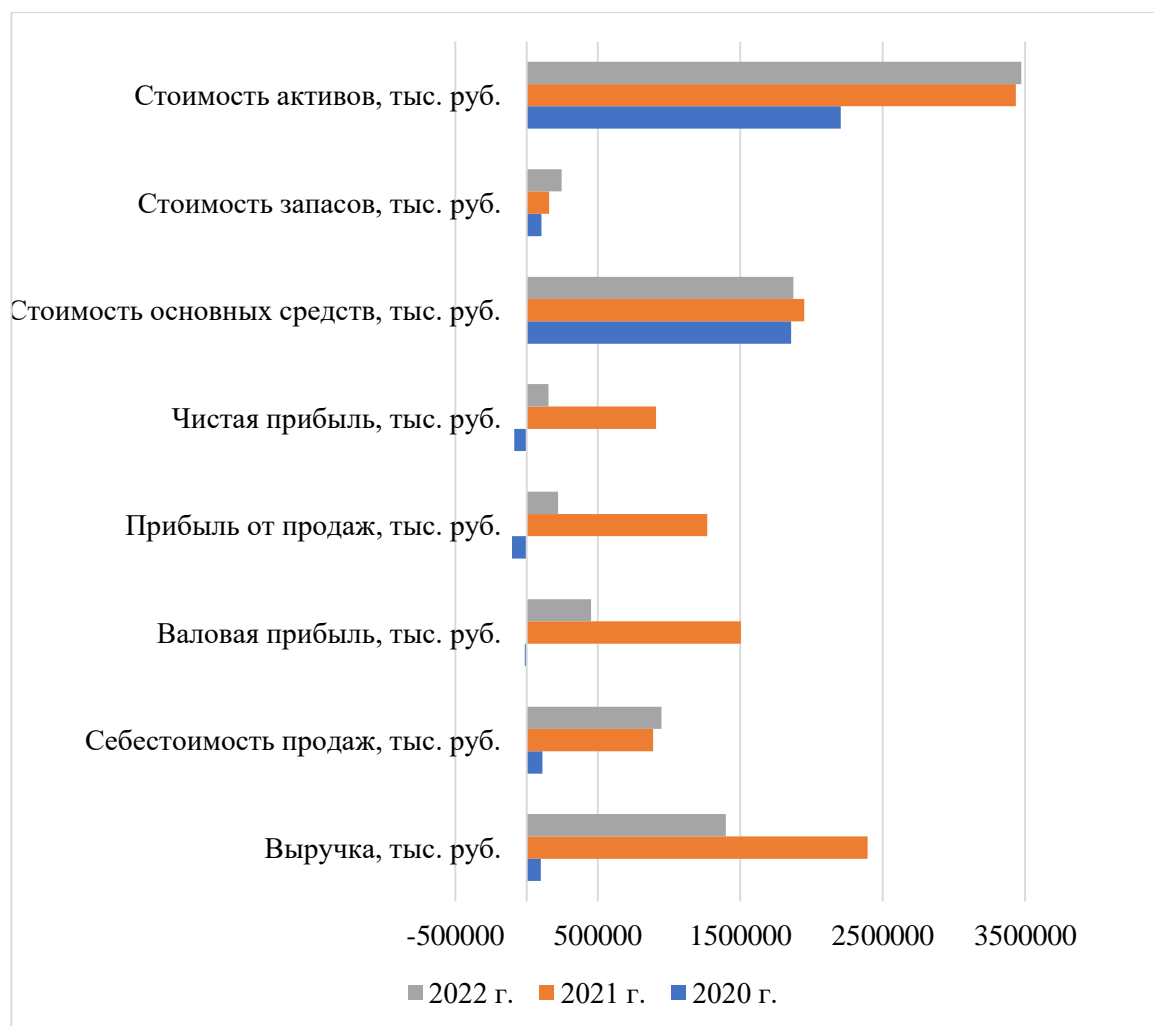


Рисунок 5 – Динамика финансовых показателей деятельности ООО «Мануфактуры Боско»

Проведенные расчеты показали, что в 2022 г. выручка сократилась на 41,55%, а себестоимость продаж увеличилась на 6,33% по сравнению с 2021 г. В рассматриваемый период валовая прибыль и прибыль от продаж сократились на 69,86% и 82,51% соответственно.

В данной организации стоимость основных средств сократилась на 3,88%. Необходимо отметить, что стоимость запасов в 2022 г. в сравнении с 2021 г. выросла на 56,57%. В 2020 г. организация не рентабельна, поскольку получила убыток от продаж. В 2022 г. в сравнении с 2021 г. рентабельность продаж сократилась на 37,10%.

Оценка основных финансовых показателей деятельности ООО «Вега»
 проведена в таблице 2.

Таблица 2 – Оценка основных финансовых показателей деятельности ООО «Вега» за 2020-2022 гг.

Показатели	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Отклонение (+,-)		Темп роста, %	
				2021 г. - 2020 г.	2022 г. - 2021 г.	2021 г. - -2020 г.	2022 г. - 2021 г.
Выручка, тыс. руб.	160580	165286	94813	4706	-70473	2,93	-42,64
Себестоимость продаж, тыс. руб.	180654	130572	93924	-50082	-36648	-27,72	-28,07
Валовая прибыль, тыс. руб.	-20074	34714	889	54788	-33825	-272,93	-97,44
Прибыль от продаж, тыс. руб.	-20074	34714	889	54788	-33825	-272,93	-97,44
Чистая прибыль, тыс. руб.	-23217	23979	2748	47196	-21231	-203,28	-88,54
Стоимость основных средств, тыс. руб.	6800	5693	251	-1107	-5442	-16,28	-95,59
Стоимость запасов, тыс. руб.	103928	96111	73252	-7817	-22859	-7,52	-23,78
Стоимость активов, тыс. руб.	168996	147918	140574	-21078	-7344	-12,47	-4,96
Фондоотдача	23,61	29,03	377,74	5,42	348,71	-	-
Материалоотдача	1,55	1,72	1,29	0,17	-0,43	-	-
Рентабельность продаж, %	-	21,00	0,94	21,00	-20,06	-	-

Рисунок 6 представляет динамику финансовых показателей деятельности ООО «Вега».

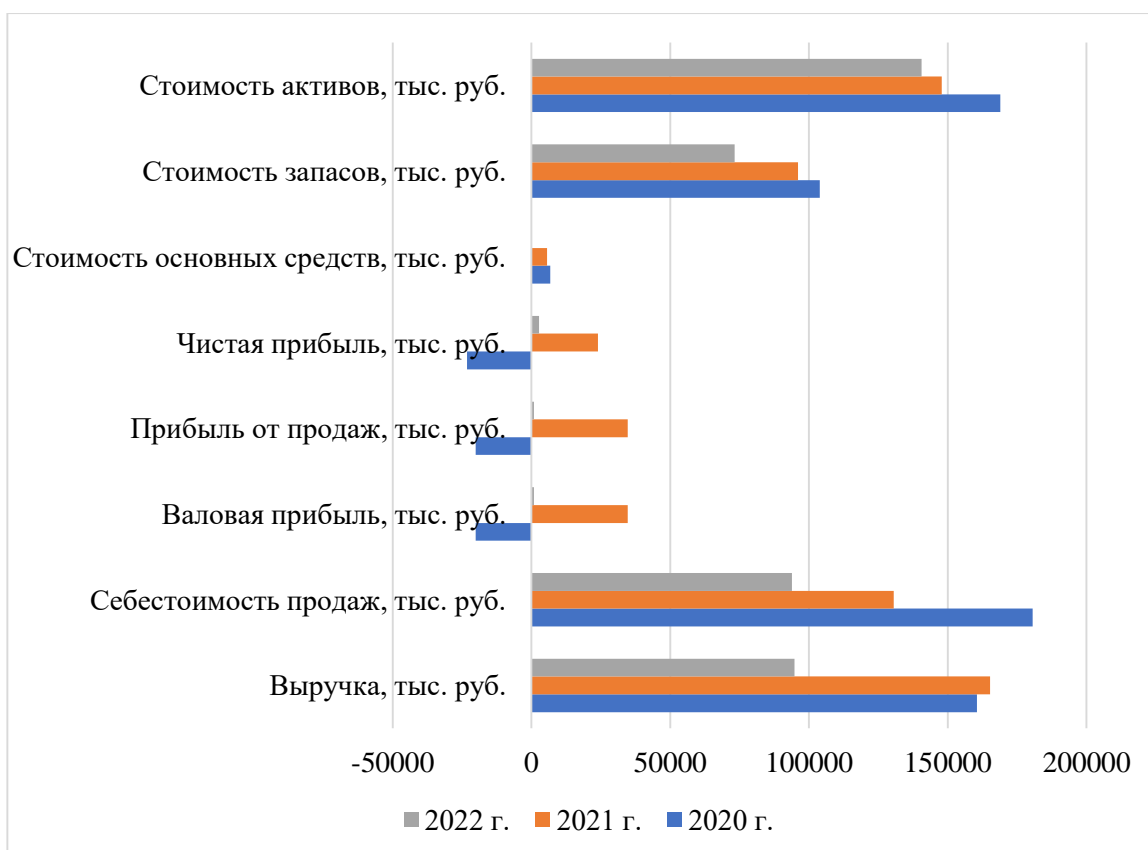


Рисунок 6 – Динамика финансовых показателей деятельности ООО «Вега»

Проведенные расчеты показали, что в 2022 г. выручка сократилась на 42,64%, себестоимость продаж также понизилась на 28,07% по сравнению с 2021 г. В рассматриваемый период валовая прибыль и прибыль от продаж сократились на 97,64% соответственно.

В данной организации стоимость основных средств сократилась на 95,59%. Необходимо отметить, что стоимость запасов в 2022 г. в сравнении с 2021 г. также уменьшилась на 23,78%. В 2020 г. организация не рентабельна, поскольку получила убыток от продаж. В 2022 г. в сравнении с 2021 г. рентабельность продаж сократилась на 20,06%.

Оценка основных финансовых показателей деятельности ООО «Пассионис» проведена в таблице 3.

Таблица 3 – Оценка основных финансовых показателей деятельности ООО «Пассионис» за 2020-2022 гг.

Показатели	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Отклонение (+,-)		Темп роста, %	
				2021 г. - 2020 г.	2022 г. - 2021 г.	2021 г. -2020 г.	2022 г. -2021 г.
Выручка, тыс. руб.	11750	24184	16039	12434	-8145	105,82	-33,68
Себестоимость продаж, тыс. руб.	8650	18545	15559	9895	-2986	114,39	-16,10
Валовая прибыль, тыс. руб.	3100	5639	480	2539	-5159	81,90	-91,49
Прибыль от продаж, тыс. руб.	3100	5639	480	2539	-5159	81,90	-91,49
Чистая прибыль, тыс. руб.	2400	3102	363	702	-2739	29,25	-88,30
Стоимость основных средств, тыс. руб.	4551	14678	10564	10127	-4114	222,52	-28,03
Стоимость запасов, тыс. руб.	709	1500	1231	791	-269	111,57	-17,93
Стоимость активов, тыс. руб.	6071	19150	14050	13079	-5100	215,43	-26,63
Фондоотдача	2,58	1,65	1,52	-0,93	-0,13	-	-
Материалоотдача	16,57	16,12	13,03	-0,45	-3,09	-	-
Рентабельность продаж, %	26,38	23,32	2,99	-3,07	-20,32	-	-

На рисунке 7 отображена динамика финансовых показателей деятельности ООО «Пассионис».

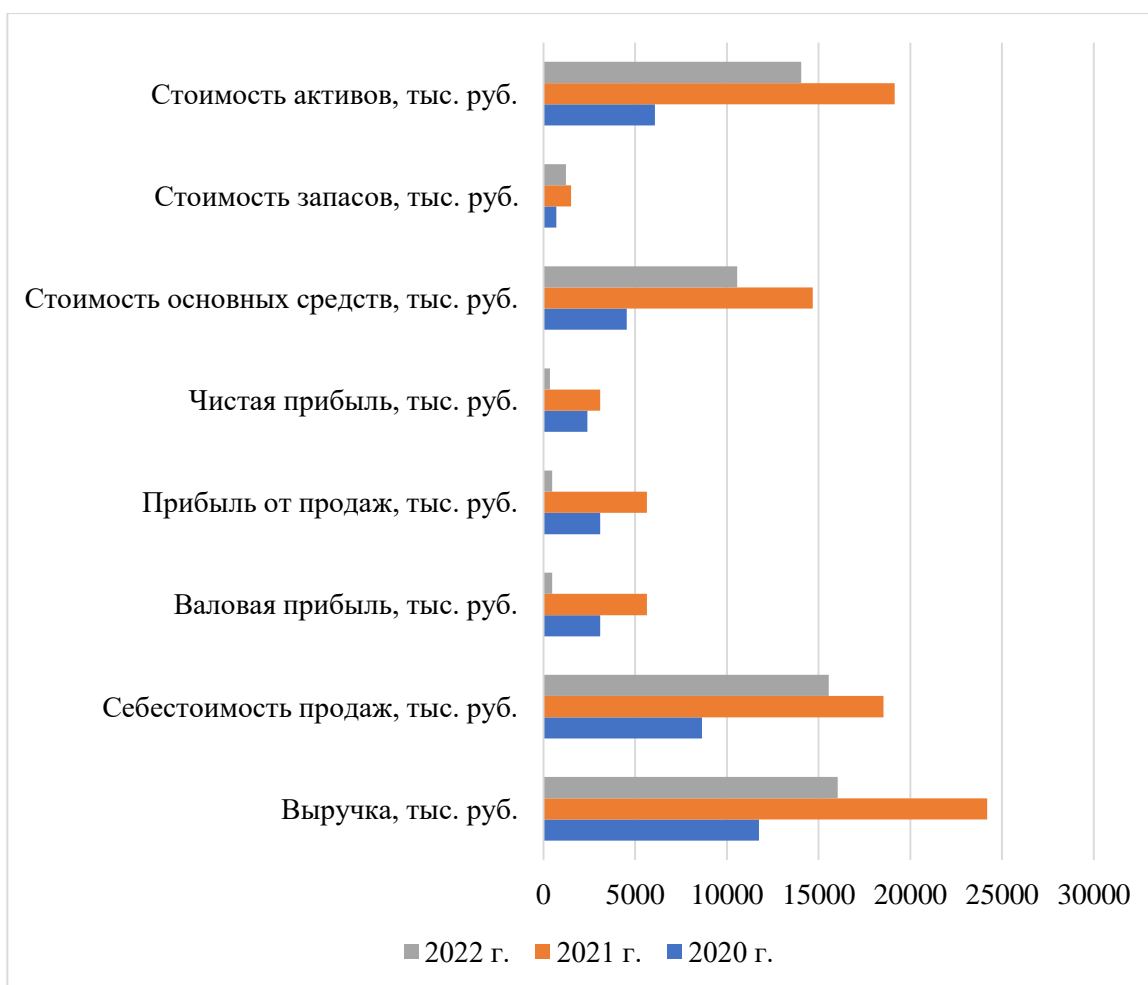


Рисунок 7 – Динамика финансовых показателей деятельности ООО «Пассионис»

Проведенные расчеты показали, что в 2022 г. выручка сократилась на 33,68%, себестоимость продаж также понизилась на 16,10% по сравнению с 2021 г. В рассматриваемый период валовая прибыль и прибыль от продаж сократились на 91,49% соответственно. В данной организации стоимость основных средств сократилась на 28,03%. Необходимо отметить, что стоимость запасов в 2022 г. в сравнении с 2021 г. также уменьшилась на 17,93%. В 2022 г. в сравнении с 2021 г. рентабельность продаж сократилась на 20,32%.

2.2 Порядок бухгалтерского учета трудовых ресурсов в ООО «Мануфактуры Боско», ООО «Вега», ООО «Пассионис»

Учет трудовых ресурсов является важным участком в работе каждой организации. Основные операции с трудовыми ресурсами связаны с оплатой труда и прочими операциями с персоналом.

В ООО «Мануфактуры Боско», ООО «Вега», ООО «Пассионис» учет с персоналом по оплате труда ведется на бухгалтерском счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Все операции осуществляются в рамках правового поля с соблюдением требований законодательства [23], [30].

В процессе начисления заработной платы формируется задолженность организации перед персоналом, и в тоже время осуществляется рост затрат на производство продукции. Таким образом, счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» корреспондирует со счетами затрат, такими как: счет 20 «Основные производство», счет 25 «Общепроизводственные расходы», счет 26 «Общехозяйственные расходы».

ООО «Мануфактуры Боско», ООО «Вега», ООО «Пассионис» на активно-пассивном счете 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» фиксируют расчеты с внебюджетными фондами.

В таблице 4 представлены основные бухгалтерские проводки по учету расчетов с трудовыми ресурсами в ООО «Мануфактуры Боско».

Таблица 4 – Основные бухгалтерские проводки по учету расчетов по начислению заработной платы в ООО «Мануфактуры Боско» за март 2022 г.

Бухгалтерская операция	Дебет	Кредит	Сумма, руб.
1	2	3	4
Начислена заработная плата рабочим основного производства	20 «Основное производство»	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	750000
Начислены страховые взносы	20 «Основное производство»	69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»	226500

Продолжение таблицы 4

1	2	3	4
Удержан НДФЛ	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	68 «Расчеты по налогам и сборам»	97500
Перечислена заработная плата	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	51 «Расчетные счета»	652500
Перечислены страховые взносы	69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»	51 «Расчетные счета»	226500
Перечислен НДФЛ	68 «Расчеты по налогам и сборам»	51 «Расчетные счета»	97500

Таким образом, видно, что в ООО «Мануфактуры Боско» расчеты с персоналом по заработной плате осуществляются с соблюдением требований законодательства.

В таблице 5 представлены основные бухгалтерские проводки по учету расчетов с трудовыми ресурсами в ООО «Вега».

Таблица 5 – Основные бухгалтерские проводки по учету расчетов по начислению заработной платы в ООО «Вега» за март 2022 г.

Бухгалтерская операция	Дебет	Кредит	Сумма, руб.
Начислена заработная плата рабочим основного производства	20 «Основное производство»	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	550000
Начислены страховые взносы	20 «Основное производство»	69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»	166100
Удержан НДФЛ	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	68 «Расчеты по налогам и сборам»	71500
Перечислена заработная плата	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	51 «Расчетные счета»	478500
Перечислены страховые взносы	69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»	51 «Расчетные счета»	166100
Перечислен НДФЛ	68 «Расчеты по налогам и сборам»	51 «Расчетные счета»	71500

Проведенное исследование показало, что в ООО «Вега» при начислении заработной платы начисляются страховые взносы и налог на доходы физических лиц.

В таблице 6 представлены основные бухгалтерские проводки по учету расчетов с трудовыми ресурсами в ООО «Пассионис».

Таблица 6 – Основные бухгалтерские проводки по учету расчетов по начислению заработной платы в ООО «Пассионис» за март 2022 г.

Бухгалтерская операция	Дебет	Кредит	Сумма, руб.
Начислена заработная плата рабочим основного производства	20 «Основное производство»	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	480000
Начислены страховые взносы	20 «Основное производство»	69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»	144960
Удержан НДФЛ	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	68 «Расчеты по налогам и сборам»	62400
Перечислена заработная плата	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	51 «Расчетные счета»	417600
Перечислены страховые взносы	69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»	51 «Расчетные счета»	144960
Перечислен НДФЛ	68 «Расчеты по налогам и сборам»	51 «Расчетные счета»	62400

Из таблицы 6 видно, что в ООО «Пассионис» при начислении заработной платы производится начисление страховых взносов и налога на доходы физических лиц.

В ООО «Мануфактуры Боско», ООО «Вега», ООО «Пассионис» аналитический учет ведется по работникам, в расчетных и платежных ведомостях, лицевых счетах и налоговых карточках работника.

Необходимо отметить, что в ООО «Мануфактуры Боско», ООО «Вега», ООО «Пассионис» из заработной платы работников могут производиться удержания:

- по исполнительным листам;

- в погашение задолженности по подотчетным суммам;
- за произведенную бракованную продукцию;
- за произведенный ущерб;
- за товары, приобретенные в кредит.

Рассмотрим порядок вычета по НДФЛ в исследуемых организациях.

«Согласно п.1 ст. 218 НК РФ вычет на ребенка (детей) предоставляется до месяца, в котором доход налогоплательщика и исчисленный нарастающим итогом с начала года, превысил 350000 руб. Вычет отменяется с месяца, когда доход сотрудника превысил данную сумму.

Предоставляются следующие налоговые вычеты по НДФЛ:

- на первого и второго ребенка – 1400 руб.;
- на третьего и каждого последующего ребенка – 3000 руб.;
- на каждого ребенка-инвалида до 18 лет, или учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента в возрасте до 24 лет, если он является инвалидом I или II группы – 12000 руб. родителям и усыновителям (6000 руб. – опекунам и попечителям)» [14].

Следует отметить, что в исследуемых организациях ведение учета трудовых ресурсов по заработной плате не закреплено за отдельным бухгалтером, отвечающим только за данный участок. Учет по расчетам с персоналом ведет бухгалтер, совмещая и другие участки бухгалтерского учета.

В ООО «Мануфактуры Боско», ООО «Вега», ООО «Пассионис» кадровый учет осуществляет специалист по работе с персоналом.

Необходимо отметить, что в исследуемых организациях не ведется управленческий учет трудовых ресурсов, не формируется управленческая отчетность, позволяющая отслеживать результаты работы персонала, количество брака, произведенного каждым работником.

2.3 Оценка внутреннего контроля трудовых ресурсов в ООО «Мануфактуры Боско», ООО «Вега», ООО «Пассионис»

В условиях рыночной экономики каждое предприятие стремится к росту показателей эффективности. Особую роль в формировании конечного финансового результата играют трудовые ресурсы. Вопросы правильного учета и рационального использования трудовых ресурсов являются актуальными на протяжении долгих лет.

Для определения числа работающих в организации исчисляется среднесписочная численность за отчетный период. Она ложится в основу определения показателей выработки, трудоемкости, средней заработной платы, коэффициентов движения кадров, таких как:

- текучесть кадров;
- постоянство кадров и др.

На основе проведения проверки определяются слабые места в работе с кадрами. В этой связи прослеживается тесная взаимосвязь внутреннего контроля трудовых ресурсов с ключевыми показателями деятельности организации, включающих формирование себестоимости продукции, объемов производства, определения затрат на оплату труда и т.д.

Внутренний контроль позволяет установить достигнутый уровень эффективности использования трудовых ресурсов, определить объем влияния технико-экономических показателей на уровень использования кадров, выявить внутрипроизводственные резервы по повышению эффективности использования труда.

В современных условиях, видно, что от степени обеспеченности организации трудовыми ресурсами рациональности использования их работы зависит объем и качество произведенной продукции, уровень использования основных средств, материально-производственных запасов, а следовательно, и показатели выручки, себестоимости и прибыли.

«Результаты внутреннего контроля эффективности использования

трудовых ресурсов в значительной мере зависят от достоверности исходной информации.

На результат внутреннего контроля эффективности использования трудовых ресурсов оказывают большое значение достоверность исходной информации, ее полнота и качество» [2].

Для проведения внутреннего контроля трудовых ресурсов в ООО «Мануфактуры Боско», ООО «Вега», ООО «Пассионис» использовалась следующая информация:

- первичная учетная документация;
- данные оперативного бухгалтерского учета;
- плановые показатели по производству продукции;
- платежно-расчетные ведомости;
- документы кадрового учета;
- показатели эффективности деятельности персонала (KPI);
- положения о премировании сотрудников;
- трудовые договоры;
- приказы о приеме и увольнении работников;
- личные учетные карточки работников;
- таблицы учета рабочего времени;
- оборотно-сальдовые ведомости по счетам расчетов с персоналом по оплате труда.

Первичные и сводные учетные данные представляют размеры и элементы, формирующие фонд оплаты труда, в том числе материальное поощрение, премирование. Такие данные позволяют провести оценку влияния факторов на объемы оплаты труда, показатели стимулирования и т.д.

Кроме этого, по первичной документации проверяется выполнение работниками трудовой дисциплины, устанавливаются факты ее нарушения, выявляются причины прогулов, невыходов на работу. В ходе внутреннего контроля может устанавливаться связь и зависимость размеров оплаты труда на эффективность работы персонала и на соблюдение трудовой дисциплины.

Реестры, журналы-ордера, отчеты цехов о выполнении норм выработки, рабочие наряды и листки на оплату простоя позволят в процессе внутреннего контроля определить причины внутрисменных и целодневных простоев, установить отклонения производительности труда от принятых норм.

В процессе внутреннего контроля трудовых ресурсов в ООО «Мануфактуры Боско», ООО «Вега», ООО «Пассионис» проводилось исследование данных по:

- «фотографиям рабочего времени;
- хронометрированным распределениям затрат времени работника при выполнении производственной операции;
- самообследованию рабочего времени смены;
- плановым показателям выработки в разрезе видов продукции;
- плановой трудоемкости;
- плановой численности персонала в разрезе категорий, образования, квалификации;
- балансу рабочего времени;
- плановому фонду оплаты труда» [2].

Из данных планов по труду можно получить сведения о классификации затрат труда по категориям, профессиям, разрядам работ и рабочим.

В ООО «Мануфактуры Боско», ООО «Вега», ООО «Пассионис» «синтетический учет расчетов с персоналом по оплате труда ведется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Счет является пассивным, так как на нем отражают операции, связанные с образованием и погашением кредиторской задолженности компании по оплате труда перед персоналом. По кредиту счета 70 отражают операции по начислению заработной платы за счет всех источников в корреспонденции со счетами, на которых эти источники учитываются.

Сальдо счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» кредитовое. Оно показывает задолженность компании перед персоналом по начисленной

заработной плате (то есть общую сумму к выплате на конец месяца). Сальдо может быть дебетовым (например, при излишне выплаченной заработной плате или выплате неотработанного аванса). Основанием для записи по счету 70 являются расчетные, расчетно-платежные и платежные ведомости, отчеты кассира, реестры не выданной заработной платы.

В случае, если сотрудник своевременно не получил заработную плату, компания хранит ее в течение трех лет и учитывает ее на счете 76, субсчет «Депонированная заработная плата».

Аналитический учет расчетов по оплате труда ведется по каждому работнику компании» [23].

«Рассчитываются страховые взносы на каждого работника и уплачиваются работодателем в фонд обязательного медицинского страхования, фонд пенсионного страхования и фонд социального страхования. В обязательном порядке из заработной платы работника удерживается налог на доходы физических лиц (НДФЛ), единая ставка которого составляет 13 %.

Налоговым кодексом РФ также предусмотрены и другие ставки. Базой для начисления НДФЛ является доход физического лица за вычетом стандартных, социальных и имущественных вычетов. Также из заработной платы могут производиться вычеты по исполнительным листам (например, алименты)» [14].

В ООО «Мануфактуры Боско», ООО «Вега», ООО «Пассионис» нет отдельного структурного подразделения, отвечающего за внутренний контроль. Основные функции по осуществлению внутреннего контроля возложены на главного бухгалтера.

Для оценки внутреннего контроля применялись методы: наблюдения, выборочной проверки документации, а также опрос сотрудников.

Организация внутренней проверки в ООО «Мануфактуры Боско», ООО «Вега», ООО «Пассионис» в значительной степени зависит от правильности ее планирования. Программа внутренней проверки операций по оплате труда и расчетам с персоналом организаций представлена в таблице 7.

Таблица 7 - Программа проведения внутреннего контроля расходов на оплату труда

Этап проверки	Аудиторские процедуры, содержание	Сроки проверки	Исполнитель
1	2	3	4
1. Ознакомительный			
1	Изучение особенностей учета расходов на оплату труда в организации в организации	2 дня	Бегматова Ш.И.
2	Рассмотрение кадровой документации, первичных документов по учету расчетов с персоналом, учетных регистров	2 дня	Бегматова Ш.И.
3	Изучение Положения об оплате труда и премировании работников	2 дня	Бегматова Ш.И.
5	Разработка набора контрольных процедур	1 день	Бегматова Ш.И.
2. Основной			
1	Аудит реальности показателей бухгалтерской (финансовой) отчетности и учетных регистров синтетического и аналитического учета	2 дня	Бегматова Ш.И.
2	Проверка действующей системы оплаты труда и порядка поощрения персонала	1 день	Бегматова Ш.И.
3	Проверка правильности определения налоговой базы и доходов, не подлежащих налогообложению	2 дня	Бегматова Ш.И.
4	Проверка обоснованности применения налоговых вычетов при исчислении налога на доходы физических лиц согласно НК РФ	1 день	Бегматова Ш.И.
5	Определение соответствия применяемых ставок страховых взносов действующему НК РФ	2 дня	Бегматова Ш.И.
6	Проверка правильности оформления первичных документов по начислению заработной платы	2 дня	Бегматова Ш.И.

Продолжение таблицы 7

1	2	3	4
7	Проверка правильности расчета пособий, выплачиваемых за счет средств Фонда социального страхования РФ	2 дня	Бегматова Ш.И.
8	Проверка правильности расчета среднего заработка для целей расчета отпускных и пособий по временной нетрудоспособности	1 день	Бегматова Ш.И.
9	Проверка своевременности перечисления страховых взносов в бюджет	1 день	Бегматова Ш.И.
3.Заключительный			
1	Подготовка пакета рабочих документов	2 дня	Бегматова Ш.И.
2	Систематизация материалов аудита и составление отчета аудитора	2 дня	Бегматова Ш.И.

Таким образом, исходя из целей проверки операций по оплате труда и расчетов с персоналом организации, основным объектом являются расходы на оплату труда.

Для удобства проверки можно результаты проверки оформлять в виде таблицы 8.

Таблица 8 – Результаты проверки в ООО «Мануфактуры Боско»

Показатель	Показатели учётных регистров, руб.				
	Баланс	Главная книга	Сальдо сч.70	Расчетная ведомость	Итог по всем лицевым счетам
На начало периода - январь 2022 г.	104 345,47	104 345,47	104 345,47	104 345,47	104 345,47
На конец периода - март 2022 г.	245 664,40	245 664,40	245 664,40	245 664,40	245 664,40

При сверке данных учетных регистров несоответствий обнаружено не было.

«После оформления процедуры сверки рабочих документов и получения доказательств о тождественности показателей отчетности и данных бухгалтерского учета, проводится проверка правильности начисления заработной платы.

Согласно Положению об оплате труда и премировании работников заработная плата начисляется согласно тарифной сетке. Для расчета заработной платы применяют расчетную ведомость и расчетные листы по каждому работнику» [18]. При проверке данных учетных регистров была использована рабочая таблица 9.

Таблица 9 – Фрагмент рабочей таблицы при внутреннем контроле трудовых ресурсов в ООО «Вега»

№	Ф. И.О.	Таб. №	Оклад, руб.	Явка, дни	Начислено по данным, руб.		Отклонение (+/-)
					Клиента	Аудитора	
1	Болотов Д.Н.	000029	30000	13	12822	12822	0
2	Давыдов В.Н.	000004	30000	1	986	986	0
3	Жаворонков А.А.	000006	30000	9	8877	8877	0
4	Жданов А. А	000007	30000	15	14794	14794	0
5	Зайцев К.И.	000008	30000	2	1973	1973	0

Расчетная ведомость включает в себя различные виды доходов каждого работника: оклад, премия, доплаты, отпускные, компенсацию за отпуск.

Для проверки правильности исчисления отпускных в ООО «Вега» была произведена проверка расчета отпускных для Смирнова Н.В. «Согласно записки-расчету работнику предоставляется отпуск с 14 февраля по 15 марта 2022 г. и составил 28 календарных дней.

При расчете используются данные о начисленной заработной плате работника за 3 месяца, предшествующие месяцу предоставления отпуска. В данном случае расчетный период включает ноябрь, декабрь и январь. Согласно расчетным листкам, заработная плата за 3 данных месяца составила

11 035,18 рублей.

Согласно Постановлению Правительства РФ от 11.04.2009 г. № 213 средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние три календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на 29,6 (среднемесячное число календарных дней).

Таким образом, количество календарных дней в расчетном периоде 88,8 (29,6 дней*3 месяца). Следовательно, среднедневной заработок Смирнова Н.В. составил 1242 рублей. Так как отпуск работника выпал на 2 месяца, то размер начисленных отпускных будет распределяться между февралем и мартом пропорционально дням отдыха, приходящихся на эти месяцы. То есть согласно Табелю о явке сотрудников на работу на февраль и на март пришлось по 14 дней отпуска. Таким образом, в феврале и в марте в учетных регистрах должны быть отражены равные суммы в размере 17388 рублей (1242 рублей*14 дней)» [27].

«По учетным данным, представленным в расчетной ведомости за февраль и март, в феврале было начислено 14904 рублей, то есть за 12 дней отпуска, в марте - 19872 рублей, то есть за 16 дней отпуска.

Можно отметить несоответствие учетных данных и расчетов аудитора.

Процедура контроля начисления пособий по временной нетрудоспособности включает проверку правильности:

- расчета среднедневного заработка;
- размера пособия в зависимости от стажа работы;
- ограничения максимального размера пособия;
- суммы начисленного пособия» [27].

«Расчет пособия проводится в ООО «Пассионис» с помощью расчетных листков. Аудитору необходимо удостовериться в обоснованности расчета пособия. Оправдательным документом является листок нетрудоспособности, который должен быть представлен в бухгалтерию. Работник Колычев Н.Н. в период с 14.02 по 18.02 был на больничном, о чем свидетельствует

больничный лист, предоставленный в бухгалтерию. На основании больничного листа бухгалтер производит расчёт средней заработной платы.

Таким образом, фактически начисленная заработная плата за 12 месяцев составила 349070 рублей. За 12 месяцев согласно табелю явки сотрудников на работу было отработано 193 дня. Среднедневной заработок составляет 1809 рублей. Число дней больничного - 5. Таким образом, пособие составляет 9045 рубля ($5 \cdot 1809$ руб.).

Таким образом, за счёт фонда работник Колычев Н.Н. за счёт средств работодателя должен получить 3618 руб. ($1809 \text{ руб.} \cdot 2$), а за счёт Фонда - 5427 руб. ($1809 \text{ руб.} \cdot 3$)» [29].

Начисленное пособие по нетрудоспособности отражено в расчетной ведомости за февраль. Сумма рассчитанного контролером и бухгалтером организации пособия совпадает.

«Внутренний контроль расчетов на оплату труда в организации является неотъемлемой частью финансово-хозяйственной деятельности каждого предприятия и заключается в проверке соблюдения действующего законодательства о труде, правильности начисления заработной платы и удержаний из нее, документального оформления и отражения в учете всех видов расчетов между предприятием и его работниками» [18].

Таким образом, во втором разделе представлена технико-экономическая характеристика деятельности объектов исследования. Раскрыт порядок ведения учета трудовых ресурсов в организациях. Установлены основные бухгалтерские счета, на которых осуществляется учет трудовых ресурсов. В данном разделе представлены типовые бухгалтерские проводки по учету расчетов с персоналом по оплате труда. В данном разделе оценен внутренний контроль трудовых ресурсов.

3 Мероприятия по совершенствованию учета и внутреннего контроля трудовых ресурсов в организациях

3.1 Направления по совершенствованию учета и внутреннего контроля трудовых ресурсов в организациях

Трудовые ресурсы являются одними из ценнейших ресурсов в деятельности каждого предприятия.

В существующих в России условиях нестабильности экономики, неплатежеспособности предприятий и несвоевременности расчетов с работниками важное значение имеет совершенствование бухгалтерского учета, в частности, учета труда и его оплаты.

«Большое значение имеет повышение оперативности и аналитичности учета труда и выработки. Реализация этого направления связана с внедрением автоматизированных проходных для учета и анализа использования рабочего времени, комплексной автоматизацией учета выработки, начисления всех видов выплат, включая отпускные, и формирования всех расчетно-платежных документов, созданием автоматизированных справочных систем для информирования руководства организации и работников по всем вопросам расчетов по оплате труда.

Вопросы раскрытия информации о затратах на оплату труда в учетной политике и управленческой отчетности исследованы недостаточно глубоко. Однако учет и анализ затрат на оплату труда, агрегированные в учетно-аналитическую систему, являются актуальным и перспективным направлением повышения эффективности управления затратами предприятия» [1].

«Экономическая категория «управление затратами» представляет научный интерес у ученых, поэтому широко дискутируется в специальной литературе.

Анализ определений позволяет сделать выводы:

- во-первых, управление затратами — важнейшее направление деятельности управленческого персонала, элемент системы управления предприятием, интегрирующий и координирующий все направления деятельности предприятия, позволяющий повысить эффективность использования материальных, трудовых и финансовых ресурсов, так как само по себе не является самоцелью;
- во-вторых, к основным принципам управления затратами следует отнести экономичность (бережливое расходование ресурсов предприятия), ориентацию на получение необходимой информации, гибкость (необходимость совершенствования при постановке новых целей) и системность (управление различными видами затрат формирует систему управления затратами предприятия)» [16].

«Управление затратами представляет собой систему, направленную на достижение поставленных целей предприятия. Однако экономическая жизнь предприятия нестабильна, поэтому цели предприятия имеют изменчивую тенденцию.

Своевременный пересмотр целей предприятия в управлении затратами приводит к необходимости его совершенствования. Тем самым подтверждается гибкость системы управления затратами» [5].

Системность в управлении затратами характеризует многообразие видов затрат, которые удобнее анализировать в разрезе пяти экономических элементов (материальных затрат, затрат на оплату труда, отчислений на социальные нужды, амортизации, прочих затрат).

На рисунке 8 представим основные направления по совершенствованию системы учета и внутреннего контроля расчетов с персоналом по оплате труда в организациях.

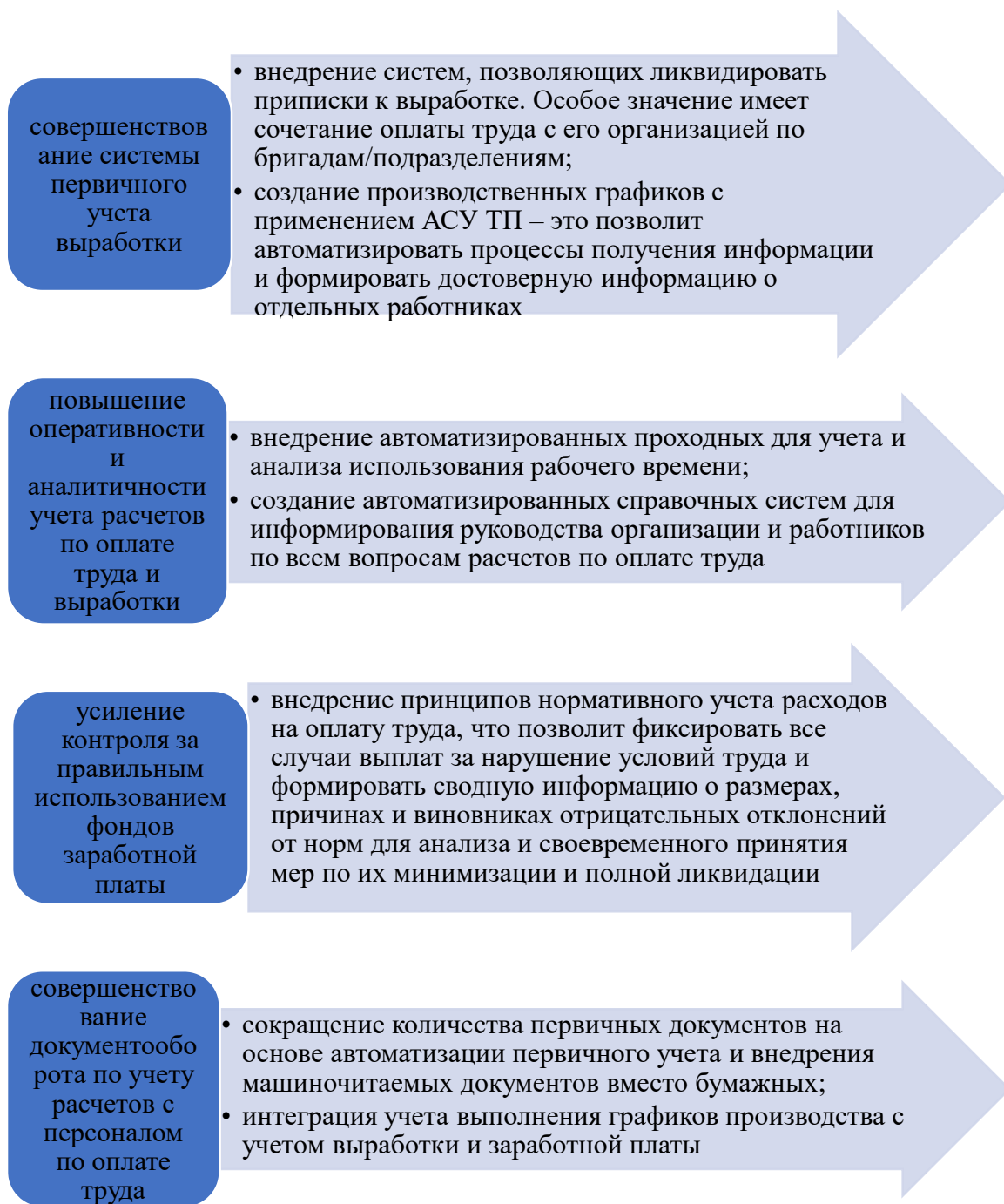


Рисунок 8 – Основные направления по совершенствованию системы учета и внутреннего контроля расчетов с персоналом по оплате труда в организациях

«Проблемы разработки действенной системы управления затратами на оплату труда связаны с:

- отсутствием связи величины затрат на оплату труда с уровнем производительности труда, мониторингом расходов на оплату труда по факту и плану и их увязки с нормами, которые установлены на

предприятию;

- отсутствием изменения затрат на оплату труда в результате изменения выручки, объема производства, валовой прибыли, прибыли от продаж и др.;
- отсутствием эффективного использования затрат на оплату труда, которые учитывают зарплатоотдачу, зарплатоемкость, рентабельность заработной платы и др.» [8].

Внутренний контроль места затрат на оплату труда в системе затрат предприятия является необходимым условием эффективного его функционирования. На основании проведенного исследования предлагаем основные этапы проведения внутреннего контроля трудовых ресурсов, представленные на рисунке 9.



Рисунок 9 – Рекомендованные основные этапы внутреннего контроля трудовых ресурсов

Предложенные этапы позволят регламентировать последовательность

действий по отношению внутренней проверки трудовых ресурсов.

Для совершенствования контрольных процедур предлагаем график внутреннего контроля трудовых ресурсов, представленный в таблице 10.

Таблица 10 – Рекомендованный график внутреннего контроля трудовых ресурсов

Контрольная процедура	Период проведения	Ответственный	Примечание
Оценка кадровой документации, первичных документов по учету кадров	Ежемесячно	Внутренний контролер	Выявленные ошибки
Проверка учета расходов на оплату труда	Ежеквартально	Внутренний контролер	Выявленные ошибки
Проверка действующей системы оплаты труда и порядка поощрения сотрудников	Раз в полугодие	Внутренний контролер	Выявленные ошибки
Проверка правильности начисления и уплаты страховых взносов и НДФЛ	Ежеквартально	Внутренний контролер	Выявленные ошибки
Проверка обоснованности формирования налоговых вычетов при начислении НДФЛ	Ежеквартально	Внутренний контролер	Выявленные ошибки
Определение правильности расчета пособий	Ежеквартально	Внутренний контролер	Выявленные ошибки
Проверка соблюдения норм рабочего времени и трудовой дисциплины	Ежемесячно	Внутренний контролер	Выявленные ошибки
Проверка выполнения нормативных показателей персоналом	Ежемесячно	Внутренний контролер	Выявленные ошибки

Предложенный график позволит регулярно производить проверку важных направлений по учету трудовых ресурсов. Проводя проверки согласно предложенному графику возможно выявление своевременных ошибок и недочетов. Соответственно, оперативно разработанные мероприятия позволят их устранить и не допускать в будущем.

Считаем объективным внедрение в деятельность В ООО «Мануфактуры Боско», ООО «Вега», ООО «Пассионис» предложенных этапов и графика внутреннего контроля трудовых ресурсов.

3.2 Развитие документооборота и автоматизации внутреннего контроля трудовых ресурсов

В настоящее время для оптимизации учетных и контрольных процедур применяются различные приемы и способы. Это могут быть как применение автоматизированных программ, так и стандартизация контрольных мероприятий, закрепленных в локальных документах предприятия.

К важному направлению стимулирования работы персонала и правильности учета расчетов по оплате труда является построение достоверной учетной и аналитической системы управления затратами. В этой связи в процессе внутреннего контроля могут разрабатываться и в последующем внедряться действенные системы оплаты труда, формирование нормативов и их взаимосвязей с производительностью. При этом важно разрабатывать плановые показатели, отвечающие возможностям организации и формировать бюджеты под реализацию разрабатываемых мероприятий.

Все данные по расчетам на оплату труда, премиальным и стимулирующим выплатам должны в полном объеме фиксироваться в бухгалтерском учете. Контроль отклонений фактических данных от плановых или нормативных показателей в увязке с величиной производства должен осуществляться внутренними контролерами на регулярной основе. При этом службы внутреннего контроля и бухгалтерия должны постоянно взаимодействовать друг с другом.

«Современные системы учета и анализа затрат предприятия (в том числе и затрат на оплату труда) приобретают практическую ценность и, несомненно, могут заинтересовать руководителей и специалистов хозяйствующих субъектов лишь в том случае, если они удовлетворяют следующим требованиям:

- процесс учета и анализа затрат предприятия (в том числе и затрат на оплату труда) в современной системе менее трудоемкий по сравнению с действующей на предприятии системой;
- большой объем информации о всевозможных видах затрат (в том числе и затрат на оплату труда) обрабатывается в современной системе более точно (ошибки отсутствуют или снижается вероятность их появления);
- система учета и система анализа действуют как единая учетно-аналитическая система, а не отдельные специализированные системы (например, системы учета: «БЭСТ», «1С: Предприятие» и др., системы анализа: ППП Statgraphics и др.);
- информация, формирующаяся в учетно-аналитической системе, более защищена от разглашения (усилены мероприятия по соблюдению коммерческой тайны) по сравнению с мероприятиями, осуществляемыми в данном направлении на предприятии» [1].

Достоверность учета и контроля может быть достигнута в ходе автоматизации основных процессов. При этом к важному направлению необходимо отнести автоматизацию учетно-аналитической системы управления затратами, связанными с трудовыми ресурсами. Данная система предполагает:

- интегрирование основных учетных и аналитических программ, что способствует реализации внутреннего контроля;
- совершенствование автоматизированных программ по учету и контролю с расширением отдельных конфигураций;
- внедрение собственно разработанных контрольных программ,

учитывающих специфику работы организации.

Следует отметить, что компенсирование расходов на разработку или приобретение автоматизированных программ по контролю и управлению затратами на оплату труда будет возможно в результате снижения трудоемкости и повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

«Автоматизированная система управления затратами на оплату труда (АСУ ЗОТ), в отличие от имеющихся систем учета и программ, автоматизирующих анализ (в основном корреляционный и регрессионный), способна автоматизировать:

- учет затрат на оплату труда;
- процесс анализа затрат на оплату труда;
- систему предоставления информации (информирования руководства) посредством электронной почты и других интерактивных каналов информации;
- систему принятия решений в управлении затратами на оплату труда.

Предоставление информации заинтересованным пользователям должно быть ориентировано на соблюдение коммерческой тайны предприятия. Электронные ресурсы позволяют проводить совещания в интерактивном режиме, что способствует руководящим работникам быть более мобильными при выполнении своих функций (вне места их основной работы или не в кабинете руководителя предприятия). При наличии удаленных филиалов, представительств и других обособленных подразделений предприятия данные нововведения имеют экономический эффект в сумме затрат рабочего времени за время в пути и стоимости поездки» [5].

«Важным моментом использования системы АСУ ЗОТ является возможность взаимодействия с другими видами учета (оперативным, финансовым, статистическим и налоговым). Ввиду того, что самый высокий уровень детализации данных о затратах на оплату труда из первичных документов необходим именно для АСУ ЗОТ, то, остальные виды учета

должны базироваться на информации из данной системы. Таким образом, АСУ ЗОТ может:

- экспортировать данные учетно-аналитической системы управления затратами на оплату труда в программные продукты «БЭСТ», «1С: Предприятие» и др.;
- наряду со своими основными функциями выполнять функции по ведению финансового, статистического и налогового учета, а также формированию финансовой, статистической и налоговой отчетности.

Указанные возможности в полной мере могут быть достигнуты лишь при наличии:

- аналогичных автоматизированных систем управления всеми другими затратами предприятия;
- интегрированной автоматизированной системы управления затратами предприятия» [6].

«Все вышеизложенное позволяет сделать вывод, что система АСУ ЗОТ может развиваться в двух направлениях:

- как модуль интегрированной системы управления затратами предприятия;
- как самостоятельный программный продукт, выполняющий свои функции.

Функциональный инструментарий системы АСУ ЗОТ (самостоятельного программного продукта) состоит из:

- ведения производственного учета затрат на оплату труда;
- проведения анализа затрат на оплату труда;
- принятия решений по управлению затратами на оплату труда;
- формирования и предоставления управленческой отчетности в бумажном и электронном вариантах;
- возможности экспорта информации в другие информационные системы» [6].

«Более широкие возможности функционального инструментария

появляются в интегрированной системе управления затратами на оплату труда:

- по имеющимся данным финансовой, налоговой и статистической отчетности появляются возможности организации и регулярного проведения финансового и налогового анализа;
- принятие решений не ограничивается управлением затратами предприятия (в том числе и затратами на оплату труда), так как имеются результаты финансового и налогового анализа» [4].

Автоматизация учетного и аналитического обеспечения управления затратами, связанными с оплатой труда, способствует:

- сокращению трудоемкости ведения бухгалтерского и управленческого учета, проведения анализа затрат;
- снижению появления рисков ошибок и недочетов в бухгалтерском и управленческом учете, которые могут возникнуть при экспорте данных из одной автоматизированной системы в другую;
- компенсации затрат на применение системы АСУ ЗОТ путем уменьшения трудоемкости в области учета и контроля, затрат на привлечение аудиторов для инициативных проверок;
- применению системы АСУ ЗОТ в виде самостоятельного программного продукта или внедрению в качестве отдельного модуля в систему управления затратами предприятия.

«Таким образом, важным направлением совершенствования учета расчетов по оплате труда является автоматизация учетного, аналитического и контрольного процесса, которая позволяет уменьшить количество ошибок при обработке информации, сократить время на осуществление учетных, аналитических и контрольных процедур, уменьшит количество ручных операций» [17].

«В современных условиях хозяйствования большое значение имеет дальнейшее совершенствование документооборота по учету выработки и заработной платы, в частности, сокращение количества первичных

документов на основе автоматизации первичного учета и внедрения машиночитаемых документов вместо бумажных. Совершенствованию документооборота способствуют интеграция учета выполнения графиков производства с учетом выработки и заработной платы, внедрение систем учета выработки, ориентированных на оплату конечных результатов труда, и других форм внутрихозяйственных экономических отношений» [5].

Проведенное исследование показало, что в деятельности ООО «Мануфактуры Боско», ООО «Вега», ООО «Пассионис» не ведется управленческий учет трудовых ресурсов. Соответственно достаточно трудно контролировать вопросы, связанные с эффективностью работы трудовых ресурсов, выполнением ими нормативных показателей.

На основании проведенного исследования предлагаем формы внутренней отчетности для учета и систематического контроля за учетом трудовых ресурсов в организациях (таблица 11 и таблица 12).

В таблице 11 предложена форма управленческой отчетности по учету и контролю оплаты труда по сотрудникам.

Таблица 11 – Форма управленческой отчетности по учету и контролю оплаты труда по сотрудникам

ФИО персонала	Количество отработанных дней, дни	Оклад, руб.	Премия за результаты работы, руб.	Премия за сверхурочную работу, руб.	Удержания, руб.	Итого, руб.
ФИО	-	-	-	-	-	-
ФИО	-	-	-	-	-	-
ФИО	-	-	-	-	-	-
ФИО	-	-	-	-	-	-

Данная форма отчетности позволит по каждому сотруднику увидеть ранжировано размеры оклада, премиальных выплат, а также удержаний. Форму рекомендуется формировать ежемесячно.

В таблице 12 предложена форма управленческой отчетности по контролю эффективности работы трудовых ресурсов.

Таблица 12 – Форма управленческой отчетности по контролю эффективности работы трудовых ресурсов

ФИО персонала	Планируемый объем произведенной продукции, руб.	Фактический объем произведенной продукции, руб.	Отклонения, руб.	Причина	Количество брака, руб.	Примечание
ФИО	-	-	-	-	-	-
ФИО	-	-	-	-	-	-
ФИО	-	-	-	-	-	-
ФИО	-	-	-	-	-	-

Предложенная форма управленческой отчетности позволяет осуществить контроль за результатами работы каждого работника, по выполнению плана, выяснению причин отклонения от плана, контролю производства бракованной продукции каждым работником. Данную форму необходимо заполнять ежемесячно. На основании полученных результатов необходимо разрабатывать мероприятия по достижению нормативных показателей и разработки превентивных мер по недопущению производства брака. Предложенные формы управленческой отчетности по учету и систематическому контролю трудовых ресурсов рекомендуем внедрить в деятельность ООО «Мануфактуры Боско», ООО «Вега», ООО «Пассионис».

Таким образом, в третьем разделе представлены основные мероприятия, позволяющие усовершенствовать учет и внутренний контроль трудовых ресурсов. В данном разделе предложены этапы проведения внутреннего контроля трудовых ресурсов. На основании проведенного исследования разработан график проведения внутреннего контроля трудовых ресурсов. В ходе исследования выяснилось, что в организациях не ведется управленческий учет трудовых ресурсов. В этой связи были разработаны и предложены к внедрению в деятельность ООО «Мануфактуры Боско», ООО «Вега», ООО «Пассионис» формы управленческой отчетности по учету и систематическому контролю трудовых ресурсов.

Заключение

В первом разделе выпускной квалификационной работы исследованы основные подходы к определению трудовых ресурсов, рассмотрены характеристики занятых и безработных граждан. Раскрыты определения понятия «трудовые ресурсы». Существенное внимание уделено принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. В данном разделе изучен порядок организации бухгалтерского учета расчетов с персоналом. Выделены основные бухгалтерские счета, способствующие регистрации хозяйственных операций в области трудовых отношений. В первом разделе представлены методы внутреннего контроля трудовых ресурсов, раскрыты основные источники информации, необходимые для проведения проверки трудовых отношений и учета расчетов с персоналом. Выделены процедуры внутреннего контроля, применяемые при проверке трудовых ресурсов.

Трудовые ресурсы характеризуются основной частью населения, обладающей необходимыми физическими способностями, профессиональной компетенцией, опытом, которые применяются в практической деятельности.

Достаточность обеспечения требуемым квалифицированным персоналом, эффективное использование их труда, рост производительности труда способствуют стабильному функционированию предприятия, обеспечивают его конкурентоспособность, рост объектов производства и реализации. От того, насколько организация обеспечена трудовыми ресурсами зависит и своевременность выполнения заказов, работ, услуг, объемов производства, рациональное использование средств труда. Все это в конечном итоге благоприятно сказывается на финансовых результатах компании.

Эффективность производства во многом зависит от размера, структуры и качества трудовых ресурсов. В свою очередь, показатели структуры и численности персонала определяются масштабом деятельности организации, ее спецификой, организационно-правовым статусом, специализацией.

Кроме этого, по повышению производства продукции оказывает влияние и наличие в организации квалифицированных кадров, рациональное использование их труда и регулярный поиск направлений по поиску резервов роста выработки.

Трудовые ресурсы организации являются частью трудовых ресурсов государства, которые заняты в данной организации.

Потребность в ведении инвестиционно-инновационной деятельности, применение прогрессивных технологий производства, повышение конкурентных преимуществ постоянно повышают требования к кадрам, его квалификации, навыкам, способностям, а также знаниям. Кроме этого, постоянно идет поиск новых методов, позволяющих раскрыть креативные способности персонала, уровень профессионализма.

Трудовые ресурсы – это ключевой фактор производства, который существенно отличается от других производственных факторов.

При исследовании категории трудовых ресурсов, встречаются термины, такие как «персонал», а также «кадры». Раскроем их отличительные характеристики.

В отдельных источниках экономической литературы трудовые ресурсы рассматривают как рабочую силу. Данная категория представляет людей, обладающих комплексом способностей как умственных, так и физических, которые применяются ими для выполнения трудовых функций.

Персонал можно представить как личный состав работников по найму, работающих как постоянно, так и временно. Понятие кадрового потенциала существенно отличается от категории трудовых ресурсов. Кадровый потенциал является интегральной характеристикой работающих, и представляет совокупность способностей, направленных на достижение стратегических целей компании. Кадровый потенциал может оцениваться количественными и качественными параметрами.

Анализ кадрового состава возможен с помощью системы количественных, качественных и структурных показателей.

К основному содержанию внутреннего контроля трудовых ресурсов относится комплекс действий, направленных на исследование порядка учета времени, работы, использования результатов труда персонала, проверка правильности начисления заработной платы, иных выплат, а также удержаний.

Внутренний контроль позволяет оценить достигнутые результаты работы персонала, выявить слабые места и резервы роста эффективности его использования. В ходе внутреннего контроля выявляются причины отклонений от заданных параметров относительно работы персонала, разрабатываются рекомендации по повышению результатов работы работников.

В настоящее время в деятельности каждой организации возникает необходимость проверки соблюдения трудовой дисциплины, оценки эффективности работы персонала, выяснения причин невыполнения планов производства и разработки мероприятий по оптимизации деятельности трудовых ресурсов. Необходимо подчеркнуть, что от квалификации кадров, их постоянства, а также необходимой обеспеченности зависят результаты производства продукции, ее качества, своевременности выполнения плановых показателей. Кроме этого, от работы персонала могут зависеть и иные параметры деятельности организации. Например, эффективность использования материальных запасов, основных средств, сокращение брака в производстве и т.д.

Именно регулярный внутренний контроль трудовых ресурсов позволяет своевременно определить недочеты, а также причины снижения эффективности деятельности персонала и наметить пути устранения выявленных ошибок.

На эффективную работу персонала существенно могут влиять и причины, которые не зависят от самого персонала. К таким причинам можно отнести:

- несвоевременную поставку сырья и материалов;
- систематические поломки оборудования;

- устаревшие технологии;
- ненадлежащие условия труда и т.д.

Все вышеуказанные обстоятельства могут негативно влиять и как на производительность труда и так на итоговые результаты компании.

Сбои в поставках сырья и материалов, а также устаревшее, ломающееся оборудование могут вызывать целодневные и внутрисменные простои.

Оперативные внутренние проверки могут своевременно выявить причины внутрисменных и целодневных простоев, установить их влияние на производственный процесс, рассчитать упущенные возможности для того, чтобы в будущем не допустить подобных ситуаций.

Для повышения эффективности работы персонала могут разрабатываться мероприятия:

- технические;
- экономические;
- технологические;
- инновационные и др.

В процессе проведения внутреннего контроля трудовых ресурсов могут использоваться основные документы, устанавливающие правила коммуникации, а именно:

- график документооборота;
- формы, используемых первичных документов;
- формы, используемых сводных документов;
- приказ об информационной безопасности;
- график формирования бухгалтерской отчетности;
- график формирования управленческой отчетности;
- должностные инструкции.

По результатам исследования материалов из плата по труду, можно оценить виды понесенных предприятием затрат на персонал, включая оплату заработной платы, повышение квалификации, выплату премий, а также

данные по категориям работников и их плановых показателей по производительности труда.

В процессе внутреннего контроля трудовых ресурсов могут прогнозироваться показатели после внедрения предлагаемых мероприятий, направленных на реконструкцию или техническое перевооружение производства.

Во втором разделе представлена технико-экономическая характеристика деятельности объектов исследования. Раскрыт порядок ведения учета трудовых ресурсов в организациях. Установлены основные бухгалтерские счета, на которых осуществляется учет трудовых ресурсов. В данном разделе представлены типовые бухгалтерские проводки по учету расчетов с персоналом по оплате труда. В данном разделе оценен внутренний контроль трудовых ресурсов.

Объектами исследования выступают организации, занимающиеся производством прочей верхней одежды – ООО «Мануфактуры Боско», ООО «Вега», ООО «Пассионис».

Проведенные расчеты показали, что в ООО «Мануфактуры Боско» в 2022 г. выручка сократилась на 41,55%, а себестоимость продаж увеличилась на 6,33% по сравнению с 2021 г. В рассматриваемый период валовая прибыль и прибыль от продаж сократились на 69,86% и 82,51% соответственно.

В данной организации стоимость основных средств сократилась на 3,88%. Необходимо отметить, что стоимость запасов в 2022 г. в сравнении с 2021 г. выросла на 56,57%. В 2020 г. организация не рентабельна, поскольку получила убыток от продаж. В 2022 г. в сравнении с 2021 г. рентабельность продаж сократилась на 37,10%.

Анализ основных технико-экономических показателей выявил, что в ООО «Вега» в 2022 г. выручка сократилась на 42,64%, себестоимость продаж также понизилась на 28,07% по сравнению с 2021 г. В рассматриваемый период валовая прибыль и прибыль от продаж сократились на 97,64% соответственно.

В данной организации стоимость основных средств сократилась на 95,59%. Необходимо отметить, что стоимость запасов в 2022 г. в сравнении с 2021 г. также уменьшилась на 23,78%. В 2020 г. организация не рентабельна, поскольку получила убыток от продаж. В 2022 г. в сравнении с 2021 г. рентабельность продаж сократилась на 20,06%.

Проведенные расчеты показали, что в ООО «Пассионис» в 2022 г. выручка сократилась на 33,68%, себестоимость продаж также понизилась на 16,10% по сравнению с 2021 г. В рассматриваемый период валовая прибыль и прибыль от продаж сократились на 91,49% соответственно. В данной организации стоимость основных средств сократилась на 28,03%. Необходимо отметить, что стоимость запасов в 2022 г. в сравнении с 2021 г. также уменьшилась на 17,93%. В 2022 г. в сравнении с 2021 г. рентабельность продаж сократилась на 20,32%.

Учет трудовых ресурсов является важным участком в работе каждой организации. Основные операции с трудовыми ресурсами связаны с оплатой труда и прочими операциями с персоналом.

В ООО «Мануфактуры Боско», ООО «Вега», ООО «Пассионис» учет с персоналом по оплате труда ведется на бухгалтерском счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Все операции осуществляются в рамках правового поля с соблюдением требований законодательства.

В процессе начисления заработной платы формируется задолженность организации перед персоналом, и в тоже время осуществляется рост затрат на производство продукции. Таким образом, счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» корреспондирует со счетами затрат, такими как: счет 20 «Основные производство», счет 25 «Общепроизводственные расходы», счет 26 «Общехозяйственные расходы».

ООО «Мануфактуры Боско», ООО «Вега», ООО «Пассионис» на активно-пассивном счете 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» фиксируют расчеты с внебюджетными фондами.

В ООО «Мануфактуры Боско» расчеты с персоналом по заработной

плате осуществляются с соблюдением требований законодательства.

Проведенное исследование показало, что в ООО «Вега» и ООО «Пассионис» при начислении заработной платы начисляются страховые взносы и налог на доходы физических лиц.

Необходимо отметить, что в ООО «Мануфактуры Боско», ООО «Вега», ООО «Пассионис» из заработной платы работников могут производиться удержания:

- по исполнительным листам;
- в погашение задолженности по подотчетным суммам;
- за произведенную бракованную продукцию;
- за произведенный ущерб;
- за товары, приобретенные в кредит.

В ООО «Мануфактуры Боско», ООО «Вега», ООО «Пассионис» кадровый учет осуществляет специалист по работе с персоналом.

Необходимо отметить, что в исследуемых организациях не ведется управленческий учет трудовых ресурсов, не формируется управленческая отчетность, позволяющая отслеживать результаты работы персонала, количество брака, произведенного каждым работником.

Внутренний контроль расчетов на оплату труда в организации является неотъемлемой частью финансово-хозяйственной деятельности каждого предприятия и заключается в проверке соблюдения действующего законодательства о труде. Каждое предприятие стремится к росту показателей эффективности. Особую роль в формировании конечного финансового результата играют трудовые ресурсы. Вопросы правильного учета и рационального использования трудовых ресурсов являются актуальными на протяжении долгих лет. Для определения числа работающих в организации исчисляется среднесписочная численность за отчетный период. Она ложится в основу определения показателей выработки, трудоемкости, средней заработной платы, коэффициентов движения кадров, таких как: текучесть кадров; постоянство кадров и др.

На основе проведения проверки определяются слабые места в работе с кадрами. В этой связи прослеживается тесная взаимосвязь внутреннего контроля трудовых ресурсов с ключевыми показателями деятельности организации, включающих формирование себестоимости продукции, объемов производства, определения затрат на оплату труда и т.д.

В современных условиях, видно, что от степени обеспеченности организации трудовыми ресурсами рациональности использования их работы зависит объем и качество произведенной продукции, уровень использования основных средств, материально-производственных запасов, а следовательно, и показатели выручки, себестоимости и прибыли.

Для проведения внутреннего контроля трудовых ресурсов в ООО «Мануфактуры Боско», ООО «Вега», ООО «Пассионис» использовалась следующая информация:

- первичная учетная документация;
- данные оперативного бухгалтерского учета;
- плановые показатели по производству продукции;
- платежно-расчетные ведомости;
- документы кадрового учета;
- показатели эффективности деятельности персонала (KPI);
- положения о премировании сотрудников;
- трудовые договоры;
- приказы о приеме и увольнении работников;
- личные учетные карточки работников;
- таблицы учета рабочего времени;
- оборотно-сальдовые ведомости по счетам расчетов с персоналом по оплате труда.

В третьем разделе представлены основные мероприятия, позволяющие усовершенствовать учет и внутренний контроль трудовых ресурсов. В данном разделе предложены этапы проведения внутреннего контроля трудовых ресурсов. На основании проведенного исследования разработан график

проведения внутреннего контроля трудовых ресурсов.

В ходе исследования выяснилось, что в организациях не ведется управленческий учет трудовых ресурсов. В этой связи были разработаны и предложены к внедрению в деятельность ООО «Мануфактуры Боско», ООО «Вега», ООО «Пассионис» формы управленческой отчетности по учету и систематическому контролю трудовых ресурсов.

Внутренний контроль места затрат на оплату труда в системе затрат предприятия является необходимым условием эффективного его функционирования.

На основании проведенного исследования предлагаем основные этапы проведения внутреннего аудита трудовых ресурсов:

- этап целеполагания, включающий установление целей и задач внутреннего контроля трудовых ресурсов, а также выбор целевых показателей внутреннего контроля трудовых ресурсов;
- этап предварительный, включающий предварительный сбор информации, оценку аудиторского риска и составление плана и программы внутренней проверки трудовых ресурсов;
- этап проверки, предполагающий оценку состояния учета трудовых ресурсов и формирования первичных учетных документов, а также оценку показателей работы персонала и выявление отклонений от норм;
- этап рекомендательный, включающий разработку рекомендаций по совершенствованию работы с трудовыми ресурсами, а также формирование отчета внутренней проверки.

Предложенные этапы позволят регламентировать последовательность действий по отношению внутренней проверки трудовых ресурсов.

Для совершенствования контрольных процедур в работе предложен график внутреннего контроля трудовых ресурсов. Предложенный график позволит регулярно производить проверку важных направлений по учету трудовых ресурсов. Проводя проверки согласно предложенному графику

возможно выявление своевременных ошибок и недочетов. Соответственно, оперативно разработанные мероприятия позволят их устранить и не допускать в будущем.

Считаем объективным внедрение в деятельность В ООО «Мануфактуры Боско», ООО «Вега», ООО «Пассионис» предложенных этапов и графика внутреннего контроля трудовых ресурсов.

Проведенное исследование показало, что в деятельности ООО «Мануфактуры Боско», ООО «Вега», ООО «Пассионис» не ведется управленческий учет трудовых ресурсов. Соответственно достаточно трудно контролировать вопросы, связанные с эффективностью работы трудовых ресурсов, выполнением ими нормативных показателей.

На основании проведенного исследования предлагаем формы внутренней отчетности для учета и систематического контроля за учетом трудовых ресурсов в организациях, в частности:

- форма управленческой отчетности по учету и контролю оплаты труда по сотрудникам, которая позволит по каждому сотруднику увидеть ранжировано размеры оклада, премиальных выплат, а также удержаний. Форму рекомендуется формировать ежемесячно;
- форма управленческой отчетности по контролю эффективности работы трудовых ресурсов, которая позволит осуществить контроль за результатами работы каждого работника, по выполнению плана, выяснению причин отклонения от плана, контролю производства бракованной продукции каждым работником. Данную форму необходимо заполнять ежемесячно. На основании полученных результатов необходимо разрабатывать мероприятия по достижению нормативных показателей и разработки превентивных мер по недопущению производства брака.

Предложенные формы управленческой отчетности по учету и систематическому контролю трудовых ресурсов рекомендуем внедрить в деятельность ООО «Мануфактуры Боско», ООО «Вега», ООО «Пассионис».

Список используемой литературы и используемых источников

1. Баянова О. В. Автоматизация учетно-аналитического обеспечения управления затратами на оплату труда [Текст] / О. В. Баянова // Международный бухгалтерский учет. — 2017. — № 47.
2. Безруких П.С. Бухгалтерский учет, анализ и аудит: учебник. М.: Инфра-М, 2019. 320 с.
3. Белозерцева И. Б. Учет и аудит в организациях различных видов экономической деятельности: учебное пособие / Белозерцева И.Б. – М.: Ай Пи Ар Медиа, 2021. 319 с.
4. Богаченко В. М. Бухгалтерский учет: учебник / В. М. Богаченко, Н. А. Кириллова. – Ростов на Дону: Феникс, 2018. 540 с.
5. Бурлуцкая Т. П. Бухгалтерский учет. Теория и практика: учебно-практическое пособие / Т.П. Бурлуцкая – М.: Инфра-Инженерия, 2019. 208 с
6. Васильева Е. А. Аудит трудовых ресурсов как диагностический инструмент в системе управления предприятием / Е. А. Васильева // Вестник Волжского университета им. В. Н. Татищева. — 2017. — № 24. С. 70–75.
7. Васильчук О.И. Бухгалтерский учет и анализ. Учебное пособие / О.И. Васильчук, Т.Н. Гусьвова, Л.А. Насакина – М:Форум. 2018. 116 с.
8. Вилисов В. Я. Инструменты внутреннего контроля. Монография / В.Я. Вилисов. - М.: РИОР, 2021. 532 с.
9. Володин А.А. Бухгалтерский финансовый учет: учебник. М.: Экономика, 2020. 347 с.
10. Галкина Е.В. Бухгалтерский учет и анализ / Е.В. Галкина.-М: КноРус, 2018. 448 с.
11. Голикова Е. И. Бухгалтерский учет и бухгалтерская отчетность: реформирование / Е. И. Голикова. – М.: ДиС, 2019. 224 с.
12. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 28.12.2022) «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 11.01.2023) [Электрон.ресурс]: // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

13. Зонова А.В. Бухгалтерский учет и анализ. Учебное пособие. / А.В. Зонова, Л.А. Адамайтис. – М.: Магистр, 2018. 416 с.
14. Камышанов П.И. Финансовый и управленческий учет и анализ: учебник / П.И. Камышанов, А.П. Камышанов. – Москва: ИНФРА-М, 2021. 592 с.
15. Козлова Е.П. Бухгалтерский учет: учеб. пособие / Н.В. Парашутин, Т.Н. Бабченко, Е.Н. Галанина - М.: Финансы и статистика, 2020. 261с.
16. Кондраков Н. П. Бухгалтерский учет: учебник / Н. П. Кондраков. – М.: Проспект, 2020. 496 с.
17. Коростелев А. А. Недостатки системы повышения квалификации в обеспечении развития управленческих кадров / А. А. Коростелев // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. — 2015. — № 3. С. 168–172.
18. Кочинев Ю.Ю. Аудит: учеб. пособие - М.: Питер, 2020. 222с.
19. Краснова Л. П., Шалашова, Н. Т., Ярцева, Н. М. Бухгалтерский учет: учебник. – М.: Юристъ, 2019. 550 с.
20. Миронова О.А. Аудит: теория и методология / О.А. Миронова, М.А. Азарская -М.: Омега-Л, 2018. 169 с.
21. Парушина Н. В. Аудит: практикум: учебное пособие / Н. В. Парушина, С. П. Суворова, Е. В. Галкина. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2020. 286 с.
22. Пашков Р. В. Внутренний контроль в публичном секторе. Монография / Р.В. Пашков. - М.: Русайнс, 2020. 474 с.
23. План счетов бухгалтерского учета финансово–хозяйственной деятельности организаций и Инструкция по его применению [Электронный ресурс]: Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 г. №94н (действующая редакция) // режим доступа: справочно-правовая система КонсультантПлюс.
24. Погорелова М. Я. Бухгалтерский (финансовый учет) учет: Теория и практика: Учебное пособие / М.Я. Погорелова. -М: Риор, 2018. 144 с.
25. Порфирьева А. В. Внутренний контроль. Методология сквозного

контроля автономных учреждений / А.В. Порфирьева, Т.Ю. Серебрякова. - М.: ИНФРА-М, 2021. 152 с.

26. Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022, с изм. от 11.04.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2023) [Электрон.ресурс]: // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

27. Учетная политика ООО «Вега», 2021. 48 с.

28. Учетная политика ООО «Мануфактуры Боско», 2021. 67 с.

29. Учетная политика ООО «Пассионис», 2021. 77 с.

30. Федеральный Закон «О бухгалтерском учете» № 402-ФЗ от 06.12.2011. (в редакции от 28.11.2021 г.). [Электрон.ресурс]: // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

31. Федоренко И. В. Аудит: учебник / И. В. Федоренко, Г. И. Золотарева. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2022. 281 с.

32. Штефан М. А. Основы аудита: учебник и практикум для вузов / М. А. Штефан, О. А. Замотаева, Н. В. Максимова; под общ. ред. М. А. Штефан. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2021. 294 с.

33. Goodwin J. A Comparison of Internal Audit in the Private and Public Sectors. *Managerial Auditing Journal*, 2004, vol. 19, iss. 5, pp. 640 - 650.

34. Kholod M. Asiri. The Role of Internal Audit in Strengthening the Governance of Saudi Universities. *Scientific Journal of King Faisal University. Humanities and Management Sciences*, 2020, vol. 21, iss. 2, pp. 329 - 337.

35. Melisa, F. Galasso. *Governmental Accounting and Auditing Update* / Melisa F. Galasso. – Wiley; 1st edition. – 2020. 192 p.

36. Moritz, M. *Accounting and Financial Analysis* / M. Meyer. – GRIN Verlag. – 2018. – 56 p.

37. Mott G. *Accounting for non -Accountants: A manual for Managers and Students* / G. Mott. - 6th ed., – Kogan Page, 2016.

Приложение А

Бухгалтерская отчетность ООО «Мануфактуры Боско»

Бухгалтерский баланс
на 31 декабря 20 22 г.

Организация	ООО «Мануфактуры Боско»	Форма по ОКУД	0710001		
Идентификационный номер налогоплательщика		Дата (число, месяц, год)	31	12	22
Вид экономической деятельности	Производство прочей верхней одежды	по ОКПО			
Организационно-правовая форма/форма собственности	ООО/частная	ИНН			
		по ОКВЭД 2			
		по ОКОПФ/ОКФС			
		по ОКЕИ			

Единица измерения: тыс. руб.
Местонахождение (адрес)

Пояснения	Наименование показателя	31	На 31 декабря	На 31 декабря
		На <u>декабря</u> <u>20 22</u> г.	<u>20 21</u> г.	<u>20 20</u> г.
	АКТИВ			
	I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ			
	Нематериальные активы	-	-	-
	Результаты исследований и разработок	-	-	-
	Нематериальные поисковые активы	-	-	-
	Материальные поисковые активы	-	-	-
	Основные средства	1873458	1949149	1857091
	Доходные вложения в материальные ценности	-	-	-
	Финансовые вложения	-	-	-
	Отложенные налоговые активы	379	441	32991
	Прочие внеоборотные активы	15348	18694	18676
	Итого по разделу I	1889185	1968284	1908758
	II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ			103659
	Запасы	246773	157607	
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	249	238	26229
	Дебиторская задолженность	1264068	61047	65828
	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	-	625700	-
	Денежные средства и денежные эквиваленты	33093	617263	98642
	Прочие оборотные активы	40029	4263	3028
	Итого по разделу II	1584212	1466118	297386
	БАЛАНС	3473397	3434402	2206144

Рисунок А.1 - Бухгалтерский баланс ООО «Мануфактуры Боско»

Продолжение приложения А

Пояснения	Наименование показателя	На 31	На 31 декабря	На 31 декабря
		На <u>декабря</u> 20 <u>22</u> г.	20 <u>21</u> г.	20 <u>20</u> г.
	ПАССИВ			
	III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ			
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	601000	601000	601000
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	(-)	(-)	(-)
	Переоценка внеоборотных активов		-	-
	Добавочный капитал (без переоценки)	195500	195500	105500
	Резервный капитал	-	-	-
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	935063	780752	(128037)
	Итого по разделу III	1731563	1577252	578463
	IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА			
	Заемные средства	1415000	1495000	1475000
	Отложенные налоговые обязательства	59243	57222	2866
	Оценочные обязательства	-	-	-
	Прочие обязательства	-	92128	44502
	Итого по разделу IV	1474243	1644350	1522368
	V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА			
	Заемные средства	-	-	-
	Кредиторская задолженность	267591	212400	105313
	Доходы будущих периодов	-	-	-
	Оценочные обязательства	-	-	-
	Прочие обязательства	-	400	-
	Итого по разделу V	267591	212800	105313
	БАЛАНС	3473397	3434402	2206144

Рисунок А.2 - Бухгалтерский баланс ООО «Мануфактуры Боско»

Приложение Б

Бухгалтерская отчетность ООО «Вега»

Бухгалтерский баланс		Коды		
на <u>31 декабря</u> <u>20 22</u> г.		0710001		
	Дата (число, месяц, год)	31	12	22
Организация _____	ООО «Вега»	по ОКПО _____		
Идентификационный номер налогоплательщика _____		ИНН _____		
Вид экономической деятельности _____	Производство прочей верхней одежды	по ОКВЭД 2 _____		
Организационно-правовая форма/форма собственности _____	ООО/частная	по ОКФС/ОКФС _____		
	Единица измерения: тыс. руб.	по ОКЕИ _____		
Местонахождение (адрес) _____				

Пояснения	Наименование показателя	31	На 31 декабря	На 31 декабря
		На <u>декабря</u>	<u>20 22</u> г.	<u>20 21</u> г.
	АКТИВ			
	I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ			
	Нематериальные активы	-	-	-
	Результаты исследований и разработок	-	-	-
	Нематериальные поисковые активы	-	-	-
	Материальные поисковые активы	-	-	-
	Основные средства	251	5693	6800
	Доходные вложения в материальные ценности	-	-	-
	Финансовые вложения	-	-	-
	Отложенные налоговые активы	-	-	-
	Прочие внеоборотные активы	-	-	-
	Итого по разделу I	251	5693	6800
	II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ			
	Запасы	73252	96111	103928
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	-	-	-
	Дебиторская задолженность	61341	43629	54222
	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	-	-	-
	Денежные средства и денежные эквиваленты	5730	2484	4047
	Прочие оборотные активы	-	-	-
	Итого по разделу II	140323	142225	162196
	БАЛАНС	140574	147918	168996

Рисунок Б.1 – Бухгалтерский баланс ООО «Вега»

Продолжение приложения Б

Пояснения	Наименование показателя	На 31	На 31 декабря	На 31 декабря
		На <u>декабря</u> 20 <u>22</u> г.	20 <u>21</u> г.	20 <u>20</u> г.
	ПАССИВ			
	III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ			
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	10	10	10
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	(-)	(-)	(-)
	Переоценка внеоборотных активов	-	-	-
	Добавочный капитал (без переоценки)	-	-	-
	Резервный капитал	-	-	-
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	103730	100981	100217
	Итого по разделу III	103740	100991	100227
	IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА			
	Заемные средства	5600	11200	30254
	Отложенные налоговые обязательства	-	-	-
	Оценочные обязательства	-	-	-
	Прочие обязательства	-	-	-
	Итого по разделу IV	5600	11200	30254
	V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА			
	Заемные средства	2495	1911	1729
	Кредиторская задолженность	28739	33815	60002
	Доходы будущих периодов	-	-	-
	Оценочные обязательства	-	-	-
	Прочие обязательства	-	-	-
	Итого по разделу V	31234	35726	61731
	БАЛАНС	140574	147918	168996

Рисунок Б.2 – Бухгалтерский баланс ООО «Вега»

Продолжение приложения Б

Отчет о финансовых результатах период с 1 января за _____ по 31 декабря _____ 20 22 г.

			Коды
			0710002
Форма по ОКУД			
Дата (число, месяц, г.)			
Организация _____ ООО «Вега» _____ по ОКПО			
Идентификационный номер налогоплательщика _____ ИНН			
Вид экономической деятельности _____ Производство прочей верхней одежды _____ по ОКВЭД			
Организационно-правовая форма/форма собственности _____ Собственность иностранных юридических лиц _____			
Общество с ограниченной ответственностью _____ по ОКОПФ/ОКФС			
Единица измерения: тыс. руб. _____ по ОКЕИ			

Пояснения	Наименование показателя	Январь-декабрь	Январь - декабрь
		За _____ 20 22 г.	За _____ 20 21 г.
	Выручка	94813	165286
	Себестоимость продаж	(93924)	(130572)
	Валовая прибыль (убыток)	889	34714
	Коммерческие расходы	(-)	(-)
	Управленческие расходы	(-)	(-)
	Прибыль (убыток) от продаж	889	34714
	Доходы от участия в других организациях	-	-
	Проценты к получению	-	-
	Проценты к уплате	(-)	(-)
	Прочие доходы	14598	9683
	Прочие расходы	(11611)	(13190)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	3876	31207
	Текущий налог на прибыль	(1128)	(7228)
	в т.ч. отложенный налог на прибыль	-	-
	Изменение отложенных налоговых обязательств	-	-
	Изменение отложенных налоговых активов	-	-
	Прочее	-	-
	Чистая прибыль (убыток)	2748	23979

Рисунок Б.3 - Отчет о финансовых результатах ООО «Вега» за 2022 г.

Приложение В

Бухгалтерская отчетность ООО «Пассионис»

Бухгалтерский баланс
на 31 декабря 20 22 г.

	Форма по ОКУД	Коды		
	Дата (число, месяц, год)	0710001		
Организация <u>ООО «Пассионис»</u>	по ОКПО	31	12	22
Идентификационный номер налогоплательщика	ИНН			
Вид экономической деятельности <u>Производство прочей верхней одежды</u>	по ОКВЭД 2			
Организационно-правовая форма/форма собственности <u>ООО/частная</u>	по ОКФС/ОКФП			
Единица измерения: тыс. руб.	по ОКЕИ			
Местонахождение (адрес)				

Пояснения	Наименование показателя	31	На 31 декабря	На 31 декабря
		На <u>декабря</u> 20 <u>22</u> г.	20 <u>21</u> г.	20 <u>20</u> г.
	АКТИВ			
	I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ			
	Нематериальные активы	-	-	-
	Результаты исследований и разработок	-	-	-
	Нематериальные поисковые активы	-	-	-
	Материальные поисковые активы	-	-	-
	Основные средства	10564	14678	4551
	Доходные вложения в материальные ценности	-	-	-
	Финансовые вложения	-	-	-
	Отложенные налоговые активы	-	-	-
	Прочие внеоборотные активы	-	-	-
	Итого по разделу I	10564	14678	4551
	II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ			
	Запасы	1231	1500	709
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	-	-	-
	Дебиторская задолженность	2000	2104	700
	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	-	-	-
	Денежные средства и денежные эквиваленты	255	868	111
	Прочие оборотные активы	-	-	-
	Итого по разделу II	3486	4472	1520
	БАЛАНС	14050	19150	6071

Рисунок В.1 – Бухгалтерский баланс ООО «Пассионис»

Продолжение приложения В

Пояснения	Наименование показателя	На 31 На <u>декабря</u> 20 <u>22</u> г.	На 31 декабря 20 <u>21</u> г.	На 31 декабря 20 <u>20</u> г.
	ПАССИВ			
	III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ			
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	10	10	10
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	(-)	(-)	(-)
	Переоценка внеоборотных активов	-	-	-
	Добавочный капитал (без переоценки)	-	-	-
	Резервный капитал	-	-	-
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	12603	15590	4359
	Итого по разделу III	12613	15600	4369
	IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА			
	Заемные средства	947	2879	1652
	Отложенные налоговые обязательства	-	-	-
	Оценочные обязательства	-	-	-
	Прочие обязательства	-	-	-
	Итого по разделу IV	947	2879	1652
	V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА			
	Заемные средства	490	671	50
	Кредиторская задолженность	-	-	-
	Доходы будущих периодов	-	-	-
	Оценочные обязательства	-	-	-
	Прочие обязательства	-	-	-
	Итого по разделу V	490	671	50
	БАЛАНС	14050	19150	6071

Рисунок В.2 – Бухгалтерский баланс ООО «Пассионис»

Продолжение приложения В

Отчет о финансовых результатах

период с 1 января
за _____ по 31 декабря _____ 20 22 г.

	Коды	
	0710002	
Форма по ОКУД		
Дата (число, месяц, г.)		
Организация _____ ООО «Пассионис» _____ по ОКПО		
Идентификационный номер налогоплательщика _____ ИНН		
Вид экономической деятельности _____ Производство прочей верхней одежды _____ по ОКВЭД		
Организационно-правовая форма/форма собственности _____ Собственность иностранных юридических лиц _____		
Общество с ограниченной ответственностью _____ по ОКОПФ/ОКФС		
Единица измерения: тыс. руб. _____ по ОКЕИ		

Пояснения	Наименование показателя	Январь -	Январь -
		За _____	За _____
		20 22 г.	20 21 г.
	Выручка	16039	24184
	Себестоимость продаж	(15559)	(18545)
	Валовая прибыль (убыток)	480	5639
	Коммерческие расходы	(-)	(-)
	Управленческие расходы	(-)	(-)
	Прибыль (убыток) от продаж	480	5639
	Доходы от участия в других организациях	-	-
	Проценты к получению	-	-
	Проценты к уплате	(-)	(-)
	Прочие доходы	-	-
	Прочие расходы	(31)	(2460)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	449	3179
	Текущий налог на прибыль	(86)	(77)
	в т.ч. отложенный налог на прибыль	-	-
	Изменение отложенных налоговых обязательств	-	-
	Изменение отложенных налоговых активов	-	-
	Прочее	-	-
	Чистая прибыль (убыток)	363	3102

Рисунок В.3 - Отчет о финансовых результатах ООО «Пассионис» за 2022 г.