

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 направления подготовки)

Аудит, учет, экономическая безопасность в организациях

(направленность (профиль))

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему: «Развитие учёта и методики внутреннего контроля трудовых
ресурсов организаций»

Обучающийся

К.В. Рыбина

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Научный
руководитель

д.э.н., доцент А.А. Курилова

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

Тольятти 2025

Содержание

Введение	4
1 Теоретические аспекты учета и внутреннего контроля трудовых ресурсов организаций	10
1.1 Понятие трудовых ресурсов организаций.....	10
1.2 Основы учета трудовых ресурсов организаций.....	18
1.3 Методы внутреннего контроля трудовых ресурсов организаций	22
2 Анализ учета и внутреннего контроля трудовых ресурсов в АО «Известковый завод», АО «Угловский известковый комбинат», АО «Жигулевский известковый завод».....	33
2.1 Техничко-экономическая характеристика деятельности _организаций АО «Жигулевский известковый завод», АО _«Извесковый завод», АО «Угловский известковый комбинат».....	33
2.2 Анализ бухгалтерского учета в АО «Известковый завод», АО «Угловский известковый комбинат», АО «Жигулёвский известковый завод»	45
2.3 Анализ внутреннего контроля трудовых ресурсов в АО «Известковый завод», АО «Угловский известковый комбинат», _АО «Жигулевский известковый завод»	49
3 Разработка мероприятий по развитию учета и внутреннего контроля трудовых ресурсов в АО «Известковый завод», АО «Угловский известковый комбинат», АО «Жигулевский известковый завод»	64
3.1 Предложения направленные на развитие учета и внутреннего контроля трудовых ресурсов организаций.....	64
3.2 Предложения по автоматизации внутреннего контроля трудовых ресурсов организаций.....	69
Заключение	77
Список используемой литературы	81

Приложение А Организационная структура управления АО «ЖИЗ», АО «ИЗ» и АО «УИК»	84
Приложение Б Техничко-экономические показатели предприятий АО «ЖИЗ», АО «ИЗ» и АО «УИК»	87
Приложение В Бухгалтерский баланс АО «ЖИЗ», АО «ИЗ» и АО «УИК» ...	90

Введение

Ключевую роль в успешной деятельности любого предприятия играет эффективное управление трудовыми ресурсами. Так как производительность труда влияет на экономические результаты предприятий напрямую, соответственно её анализ и повышение результатов – важнейшая задача современного менеджмента.

Производительность труда зависит от многих факторов: качества подготовки и обучения работников; мотивации персонала; условий труда; организации производственного процесса. Улучшение показателя производительности труда возможно, если использовать внутрихозяйственные ресурсы, сложность которых состоит в поиске таких резервов. Необходимо уделять внимание качеству подбора и обучения персонала, мотивации и созданию благоприятных условий труда, а также оптимизации производственного процесса. От эффективности использования трудовых ресурсов, зависит насколько благополучно будет развиваться предприятие. Актуальный учёт движения кадров и рабочего времени способствует выявлению как скрытых резервов, так и позволяет оптимизировать распределение задач, снижая простои и перегрузки. Анализ внутреннего контроля трудовых ресурсов, включая оценку текучести кадров и загруженности персонала, помогает определить направления роста производительности труда.

Актуальность темы подтверждается исследованиями, показывающими, что автоматизация учета рабочего времени может увеличить эффективность труда на 15–20%. Полученные данные позволят предприятию разработать целенаправленные меры по улучшению кадровой политики, что результативно скажется на его конкурентоспособности.

Объектами исследования являются предприятия по производству неметаллической минеральной продукции, в частности производство извести

АО «Жигулевский известковый завод» (АО «ЖИЗ»), АО «Известковый завод» (АО «ИЗ») и АО «Угловский известковый комбинат» (АО «УИК»).

На известковом заводе трудовые ресурсы играют важную роль в производственном процессе и обеспечивают эффективную работу предприятия. Их качество, профессионализм и эффективность работы сказываются на производительности, качестве продукции, инновационной активности и репутации предприятия. Соответственно внутренний контроль трудовых ресурсов является важной задачей для руководства предприятия.

Предметом исследования является методика учёта и внутреннего контроля трудовых ресурсов на предприятиях по производству неметаллической минеральной продукции (на примере АО «Жигулевский известковый завод», АО «Известковый завод» и АО «Угловский известковый комбинат»).

Целью исследования является разработка и обоснование методики развития учёта и внутреннего контроля трудовых ресурсов на предприятиях по производству извести для повышения эффективности управления персоналом и производственными процессами.

Гипотеза исследования предполагает, что внедрение усовершенствованной системы учёта и внутреннего контроля трудовых ресурсов на известковых заводах позволит повысить точность и оперативность кадрового учёта, оптимизировать распределение трудовых затрат, сократить потери рабочего времени и улучшить производительность труда, повышая качество выпускаемой продукции.

Эти рекомендации могут быть использованы предприятиями для повышения эффективности использования кадров и оптимизации рабочего времени. Таким образом, результаты исследования имеют непосредственное практическое применение и могут способствовать выявлению скрытых резервов производительности труда и определению направления ее роста.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

а) теоретические задачи:

- 1) рассмотреть понятие и классификацию трудовых ресурсов исследуемых предприятий;
- 2) провести анализ основ бухгалтерского учёта трудовых ресурсов;
- 3) изучить современные подходы к организации учёта и внутреннего контроля трудовых ресурсов в исследуемых организациях;
- 4) определить ключевые показатели эффективности использования трудовых ресурсов в производстве извести.

б) аналитические задачи:

- 1) проанализировать технико-экономическую характеристику и существующую систему учёта и контроля трудовых ресурсов на предприятиях АО «ЖИЗ», АО «ИЗ», АО «УИК»;
- 2) выявить проблемы и задачи в текущей системе управления персоналом (неэффективный учет рабочего времени, недостатки мотивации, избыточные трудозатраты и др.);
- 3) произвести оценку влияния качества контроля трудовых ресурсов на производительность и экономические показатели предприятий.

в) методические и практические задачи

- 1) Разработать рекомендации по оптимизации учета трудовых ресурсов (включая автоматизацию процессов, внедрение цифровых инструментов);
- 2) Предложить механизмы усиления внутреннего контроля за использованием персонала;
- 3) Сформировать систему мониторинга эффективности внедряемых изменений.

Данное исследование направлено на изучение факторов, влияющих на производительность труда, и разработку практических рекомендаций по ее оптимизации. Полученные результаты могут быть использованы предприятиями для повышения эффективности использования трудовых

ресурсов, что в конечном итоге способствует росту конкурентоспособности и устойчивому развитию бизнеса.

Теоретической и методологической основой исследования послужили научные труды в сфере бухгалтерского и управленческого учёта, внутреннего контроля и аудита, а также актуальные нормативно-правовые акты РФ.

Несмотря на значительную проработку отдельных сторон исследуемой темы, вопросы рациональной организации учёта и методики внутреннего аудита остаются недостаточно решёнными.

Научно – исследовательская работа опирается на нормативно-правовые акты, регулирующие бухгалтерский учет и отчетность в Российской Федерации. Также в исследовании использованы учётные данные и финансовая отчетность АО «Жигулевский известковый завод», АО «Известковый завод» и АО «Угловский известковый комбинат», что позволило провести технико-экономический анализ и оценить их текущее состояние.

Методологическую основу составили: синтез, анализ, системный подход, сравнительно-логический метод, наблюдение, а также графические и табличные методы представления данных.

Эмпирической базой исследования выступили предприятия, специализирующиеся на производстве неметаллической минеральной продукции.

Научная новизна исследования.

1 Усовершенствованная методика учета и внутреннего контроля трудовых ресурсов для предприятий по производству неметаллической минеральной продукции, включающая автоматизацию процессов и внедрение цифровых инструментов, что позволяет улучшить точность учета рабочего времени, минимизировать человеческий фактор при начислении заработной платы, а также повысить эффективность мониторинга производительности труда за счет использования биометрических систем и специализированного программного обеспечения.

2 Разработан алгоритм интеграции HRM-систем с бухгалтерским учетом, что позволило предложить меры по снижению ошибок в расчетах заработной платы и повышению прозрачности кадровых процессов. Внедрение данного алгоритма обеспечивает автоматизированную сверку данных между отделами кадров и бухгалтерии, сокращает время обработки документов и способствует оперативному выявлению отклонений в учете трудовых ресурсов.

3 Разработана комплексная система оценки эффективности использования трудовых ресурсов на основе ключевых показателей (KPI), включая анализ производительности, текучести кадров и соответствия квалификации сотрудников производственным требованиям. Данная система позволяет предприятиям неметаллической минеральной продукции оперативно выявлять слабые места в управлении персоналом и принимать обоснованные решения по оптимизации кадрового состава.

4 Разработана методика адаптивного управления производительностью труда на основе динамического анализа факторов влияния (квалификация, мотивация, условия труда), которая позволяет предприятиям отрасли оперативно корректировать кадровую политику в зависимости от изменяющихся производственных условий.

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

Практическая значимость работы заключается в возможности внедрения полученных выводов и рекомендаций в деятельность исследуемых предприятий.

Достоверность и обоснованность результатов обеспечивается чёткой постановкой целей и задач исследования, углубленным теоретическим анализом проблем учёта и контроля трудовых ресурсов и разработкой практических мер по их совершенствованию.

Личный вклад автора охватывает разработку концепции исследования, сбор и анализ данных, изучение научных публикаций по теме и формулировку ключевых выводов.

В ходе выполнения исследования результаты работы прошли апробацию и были внедрены в практическую деятельность. Основные положения и выводы исследования отражены в 1 научной публикации автора общим объемом 0,2 п.л.

На защиту выносятся:

- практические рекомендации по оптимизации учета трудовых ресурсов, включая внедрение автоматизированных систем (1С:ЗУП, IronLogic) для снижения ошибок и повышения оперативности расчетов;
- методика анализа внутреннего контроля трудовых ресурсов, основанная на выявлении проблем текучести кадров, перерасхода фонда оплаты труда и недостатков мотивационных систем;
- предложения по совершенствованию кадровой политики, такие как гибкие формы занятости, KPI-ориентированные премии и программы обучения, адаптированные для предприятий отрасли.
- экономическое обоснование внедрения предложенных мер, включая расчет ожидаемой экономии (750 тыс. руб.) и снижения текучести кадров на 5–7%.

Структура магистерской диссертации включает введение, 3 главы, заключение, 12 рисунков, 20 таблиц, список использованной литературы (30 источников), 3 приложения.

Основной текст работы представлен на 83 страницах.

1 Теоретические аспекты учета и внутреннего контроля трудовых ресурсов организаций

1.1 Понятие трудовых ресурсов организаций

Основная роль в развитии организации на сегодняшний день, становится эффективное использование трудовых ресурсов, что напрямую влияет на её конкурентоспособность. Для оценки значимости человеческого капитала для современных предприятий, важно для начала разобраться в самом понятии трудовых ресурсов и их основных характеристик.

«Трудовые ресурсы организации — это трудоспособные граждане, состоящие в трудовых отношениях с работодателем на основании трудового договора, которые обладают необходимыми профессиональными и физическими качествами для выполнения трудовых функций» (ст. 15 ТК РФ) [21].

Ресурсами организации являются все работники, входящие в штат сотрудников, начиная от исполнителей и заканчивая составом руководства. От того, как налажены трудовые ресурсы в организации, зависит достижение её целей, так как трудовые ресурсы обеспечивают выполнение различных задач и функций, необходимых для улучшения финансовой составляющей и успешного функционирования бизнеса.

Трудовые ресурсы организаций могут быть классифицированы по следующим критериям:

- уровень квалификации;
- опыт работы;
- специализация;
- возраст;
- пол;
- мотивация и т.д.

Каждый из этих критериев имеет влияние на то, как сотрудник коммуницирует с организацией и какой вклад он сможет привнести в ее деятельность.

Стабильной работе предприятия и его конкурентоспособности способствует обеспечение необходимым квалифицированным персоналом, эффективное использование их труда, а также повышение производительности сотрудников. Однако, высокая квалификация сотрудников не приведет к росту производительности, если отсутствует мотивация или условия труда не соответствуют стандартам. Выполнение заказов в срок, увеличение объемов производства и оптимальное использование оборудования – на все эти факторы влияет доступность трудовых ресурсов, что оказывает положительное влияние на финансовое состояние предприятия.

Трудовые ресурсы включают в себя трудоспособное население, которое обладает необходимыми профессиональными и физическими характеристиками для работы в предприятиях.

Это ключевой производственный ресурс общества, который является доступным в данный момент объёмом человеческого труда. Результативность производства зависит от квалифицированности ресурсов, их структуры и размера. В зависимости от специфики организации и её организационно-правового статуса, определяется численность и структура персонала. От того, насколько квалифицирован персонал, насколько организация правильно и целесообразно использует трудовые ресурсы, зависит эффективность деятельности предприятия.

Следовательно, к трудовым ресурсам относят ту часть населения, которая имеет трудоспособность и необходимые для определённых организаций интеллектуальные и физические способности, создающие производственный и финансовый рост организации.

Учитывая постоянное развитие инвестиций и инноваций, использование передовых технологий и улучшения конкурентоспособности, требования к кадрам постоянно возрастают.

В экономической литературе, трудовыми ресурсами является рабочая сила, которая оценивается по умственным и физическим способностям для исполнения своих трудовых обязанностей. Штат сотрудников состоит из людей трудящихся как на временной, так и на постоянной основе, а значит как квалифицированных, так и неквалифицированных сотрудников на различных должностях. Кадры организации обычно представляют собой основной штат работников.

Поэтому иметь достаточно квалифицированных сотрудников с твёрдыми навыками уже недостаточно, необходимо искать новые методы для повышения квалификации сотрудников, развития креативности и улучшать эмоциональный интеллект сотрудников.

Численность экономически активного населения формирует рынок труда и играет важную роль в экономике. На объём трудовых ресурсов воздействуют демографические факторы, такие как рождаемость и смертность.

При этом смертность является ключевым параметром, которая влияет потерей опытных сотрудников, в большей части которые не успевают передать свою квалификацию и опыт, образуя временную «яму» между квалифицированными сотрудниками и вновь прибывшими. Потому как рождаемость имеет влияние на трудовые ресурсы, лишь по достижению трудоспособных граждан шестнадцати лет, соответственно изменяя соотношение поколений, переходящих из трудоспособного возраста в пенсионный. Исходя из такого опыта, трудоспособное население постоянно находится в динамике.

«Занятые граждане – это лица, работающие по трудовому договору, получающие вознаграждение за труд, а также самозанятые и военнослужащие» [23]. Размер оплаты варьируется в зависимости от условий

договора: полный или сокращенный рабочий день, статус самозанятого лица, служба и другие виды оплачиваемого труда.

Перечень занятых граждан, согласно Федеральному закону «О занятости населения в Российской Федерации, представлен на рисунке 1.

-
- Работающие по трудовому договору, проходящие государственную службу соответствующего вида, муниципальную службу или имеющие иную оплачиваемую работу (службу), кроме граждан, участвующих в оплачиваемых общественных работах, для которых указанные работы не являются подходящей работой, и граждан, работающих членами избирательных комиссий, комиссий референдума с правом решающего голоса не на постоянной (штатной) основе;
 - Зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей, а также нотариусы, занимающиеся частной практикой, адвокаты и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию (далее также - индивидуальные предприниматели);
 - Занятые ведением личного подсобного хозяйства, осуществлением традиционной хозяйственной деятельности, занимающиеся промыслами, в том числе народными художественными промыслами, традиционными промыслами коренных малочисленных народов Российской Федерации, и реализующие произведенную продукцию по договорам;
 - Выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и (или) оказание услуг, в том числе договорам авторского заказа;
 - Избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;
 - Проходящие военную службу по призыву, альтернативную гражданскую службу, пребывающие в добровольческих формированиях, предусмотренных Федеральным законом от 31 мая 1996 года N 61-ФЗ "Об обороне";
 - Временно отсутствующие на рабочем месте в связи с временной нетрудоспособностью, отпуском, прохождением профессионального обучения, получением профессионального образования или дополнительного профессионального образования, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением других государственных или общественных обязанностей или иными уважительными причинами;
 - Являющиеся участниками (членами) корпоративных коммерческих организаций;
 - Являющиеся членами крестьянского (фермерского) хозяйства.
-

Рисунок 1 – Определение занятых граждан РФ

«Безработные – лица, не имеющие работы, но готовые к трудоустройству» (ст. 3 ФЗ №1032-1) [23]. Они ищут работу и готовы принять предложение о трудоустройстве. К безработным относятся люди разных возрастов, образования, профессионального опыта и социального статуса.

Экономические факторы, сезонные колебания на рынке труда, технологические изменения и увольнения по причине сокращения персонала, а также закрытие предприятий и другие обстоятельства влияют на ситуацию безработицы в стране. Однако государство, обычно предоставляет различные меры социальной защиты для безработных граждан, чтобы помочь им преодолеть период безработицы и вернуться на рынок труда. Перечень граждан, относящиеся к безработным, представлен на рисунке 2.

трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка;

трудоспособные граждане, зарегистрированные в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы;

трудоспособные граждане, ищущие работу и готовые приступить к ней;

Рисунок 2 – Определение безработных граждан РФ

Трудовые ресурсы организации – часть общих трудовых ресурсов государства, которые отражают занятость в определенной организации. В отличие от определения трудовых ресурсов, кадровый потенциал представляет собой единую характеристику работников, которые объединяют свои способности для достижения стратегических целей организации. Оценка кадрового потенциала производится посредством количественных и качественных показателей через анализ кадрового состава по различным параметрам.

К количественным характеристикам относятся:

– списочная численность работников – отражает общее количество сотрудников в штате на определенную дату, учитываются также приемы на работу и увольнения сотрудников за этот период;

– явочная численность работников – отражает общее количество сотрудников из среднесписочной численности, пришедшие на работу;

– неявки сотрудников рассчитываются как разница между списочным и явочным составом и могут быть вызваны: прогулами, болезнями, отпусками и командировками;

– среднесписочная численность работников используется для расчёта заработной платы, коэффициентов текучести кадров и показателей производительности за определённый период.

К качественным характеристикам персонала относятся:

- уровень квалификации и образования,
- профессиональная пригодность,
- степень освоения профессиональных компетенций.

Трудовые ресурсы — часть населения, которая обладает необходимыми физическими и профессиональными качествами для выполнения трудовых функций. Учёт и оценка этих ресурсов играют ключевую роль в системе управления организацией.

«Экономическая безопасность предприятия зависит от соблюдения трудового законодательства, включая корректное оформление трудовых договоров и своевременную выплату заработной платы» [20, с.102].

Конституция РФ содержит основные положения, регулирующие трудовые отношения. Согласно ей, каждый гражданин имеет:

- право на свободный выбор труда,
- право распоряжаться своими трудовыми способностями,
- право выбирать профессию и род деятельности,
- право на защиту от безработицы.

Эти принципы лежат в основе правового регулирования трудовых отношений и опираются на международное право и Конституцию РФ и включают в себя основы равенства всех граждан перед законом, гарантии свободного выбора и согласия на труд, защиту от дискриминации на рабочем месте, обеспечение безопасности и гигиены труда, а также соблюдение социальных и экономических прав работников, представленные на рисунке 3.

-
- > Свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
 - > Запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
 - > Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
 - > Обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
 - > Равенство прав и возможностей работников;
 - > Обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
 - > Обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование;
 - > Обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них, право работодателей создавать объединения работодателей и вступать в них;
 - > Обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
 - > Обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
 - > Обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;
 - > Обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
-

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

Трудовые отношения в России регулируются Трудовым Кодексом РФ, который определяет основные нормы трудового права и ссылается на другие законодательные акты, включая: указы Президента, постановления Правительства, трудовое законодательство, федеральные законы и законы субъектов РФ, которые содержат нормы трудового права, нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти и органов местного самоуправления.

Положения трудового права, предусмотренные иными федеральными законами, не должны противоречить ТК РФ.

Что побуждает человека эффективно работать, так это оплата за труд, что и является мотивацией трудовых ресурсов. В ст. 129 ТК РФ, оплата за труд (заработная плата) определяется как вознаграждение за выполненную работу. Она определяется опытом и квалификацией сотрудника, включающими условия труда, его сложности, качество и объём выполняемой работы. В неё включаются компенсационные выплаты (за вредные условия труда, работу в особых климатических зонах и иные отклонения от нормальных условий) и стимулирующие выплаты (премии, поощрения и другие виды вознаграждений).

В ТК РФ закреплены следующие понятия, связанные с оплатой труда:

- тарифная ставка – фиксированный размер оплаты за единицу времени или выполненный объём работ, который устанавливается в соответствии с законодательством. Тарифные ставки могут определяться на отраслевом или локальном уровне с учётом норм трудового права;

- оклад – постоянная часть заработной платы, которая выплачивается независимо от количества отработанных часов или выполненной работы. Оклад может быть установлен как базовый уровень оплаты труда работника;

- базовый оклад – это минимальная фиксированная часть зарплаты, которая устанавливается для определенной должности или категории работников. Чаще всего она может быть использована в качестве отправной точки для расчета премий, надбавок и других стимулирующих выплат.

1.2 Основы учета трудовых ресурсов организаций

Учет трудовых ресурсов в организации является важной составляющей управления персоналом. Правильный учет трудовых ресурсов помогает организации эффективно управлять персоналом, оптимизировать рабочие процессы и обеспечить соответствие законодательству в области труда.

Рассмотрим основы учёта трудовых ресурсов на рисунке 4.

Учет рабочего времени	• Организация должна вести учет отработанных часов сотрудников, чтобы правильно оплачивать их труд и контролировать рабочие процессы.
Учет заработной платы	• Необходимо учитывать размер заработной платы каждого сотрудника, включая базовую ставку, премии, надбавки, удержания и другие выплаты.
Учет отпусков и больничных	• Организация должна отслеживать использование отпусков, больничных и других видов отсутствия сотрудников для корректного планирования рабочих процессов.
Учет кадровых данных	• Важно хранить информацию о каждом сотруднике, включая персональные данные, квалификацию, опыт работы, профессиональные навыки и другие характеристики.
Учет производительности	• Для оценки эффективности работы сотрудников можно использовать системы оценки производительности, которые помогут определить результативность и потребности в обучении.
Учет трудовых контрактов и документации	• Важно вести учет трудовых договоров, приказов о приеме на работу, приказов об увольнении и других документов, связанных с трудовыми отношениями.
Учет обучения и развития персонала	• Организация может вести учет проведенных тренингов, курсов повышения квалификации и других мероприятий по развитию персонала.

Рисунок 4 – Основы учёта трудовых ресурсов

Учёт рабочего времени.

Позволяет не только корректно выплачивать заработную плату сотрудникам, но и контролировать их рабочее время, планировать нагрузку, а также соблюдать законодательство в области труда.

Для эффективного учета отработанных часов сотрудников можно использовать следующие методы:

а) Табельный учет:

- 1) сотрудники заполняют табели учета времени, отмечая начало и окончание рабочего дня, а также время перерывов. А руководители или HR-специалисты могут проверять и утверждать эти табели.

б) электронные системы учета времени:

- 1) существуют специализированные программы и приложения для учета рабочего времени, которые позволяют сотрудникам регистрировать свое время работы онлайн. Некоторые системы автоматически отслеживают активность на компьютере или мобильном устройстве.

в) интегрированные системы управления персоналом (HRM):

- 1) многие компании используют программные продукты, которые включают модуль учета рабочего времени в комплексе с другими функциями управления персоналом, такими как заработная плата, отпуска, производительность и т.д.

г) биометрические системы:

- 1) некоторые организации используют биометрические системы (например, сканеры отпечатков пальцев) для учета времени прихода и ухода сотрудников.

Важно выбрать метод учета времени, который соответствует специфике работы организации, обеспечивает точность данных и удобство для сотрудников и руководителей. «Цифровые системы учета времени снижают ошибки на 30% за счет автоматизации» [28].

Также следует учитывать требования законодательства в области труда относительно учета рабочего времени.

Учёт трудовых договоров и кадровой документации.

а) учёт личного состава, отработанного времени, выработки сотрудников, начисления заработной платы и расчётов с сотрудниками применяются следующие документы:

- 1) приказ (распоряжение) о приёме на работу оформляется по унифицированной форме N Т-1 или в свободной форме.
- 2) приказ (распоряжение) о переводе на другую работу (ф. N Т-5) используется при перемещении сотрудника между подразделениями организации.
- 3) приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска (ф. N Т-6) применяется для оформления ежегодного основного и дополнительного отпусков.
- 4) приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора (ф. Т-8) заполняется при увольнении работника. Документ подписывается руководителем подразделения, директором предприятия и самим увольняемым сотрудником, после чего фиксируются не сданные материальные ценности (если имеются).

б) учёт рабочего времени и начисление зарплаты:

- 1) табель учёта рабочего времени и расчёта заработной платы (ф. N Т-12), служит для контроля соблюдения графика работы, учёта отработанных часов и начисления зарплаты. Форма заполняется мастером или руководителем подразделения, подписывается и передаётся в бухгалтерию по окончании месяца.
- 2) табель учёта рабочего времени (ф. N Т-13), используется для аналогичных целей, но предназначен для автоматизированных систем учёта.

в) учёт заработной платы:

Анализ финансового состояния организации играет ключевую роль при оценке расходов на оплату труда персонала. Бухгалтерия выполняет начисление заработной платы и проводит расчеты, руководствуясь

информации из первичных документов о численности сотрудников, отработанном времени, больничных листах и других первичных документов, связанных с оплатой труда.

Для определения заработной платы каждому сотруднику, бухгалтерия проводит анализ и обработку документов. На основе предоставленных данных, бухгалтерия производит расчет фонда оплаты труда в зависимости от категорий работников, подразделений и общей структуры организации.

Бухгалтерский учёт начисления и выплаты заработной платы производится и отражается проводкой:

3) Дт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

4) Кт 76 «Расчеты по начисленной заработной плате»

Выплата заработной платы оформляется проводкой:

– Дт 76 «Расчеты по начисленной заработной плате»

– Кт 50 «Касса» / Кт 51 «Расчетный счёт» (зависит от способа выплаты)

При удержании налогов и отчислений из заработной платы используется проводка:

– Дт 20 «Основное производство»

– Кт 76 «Расчеты по начисленной заработной плате»

При начислении фонда оплаты труда, проводка производится посредством:

– Дт 91 «Прочие доходы и расходы»

– Кт 69 «Расходы на оплату труда»

Это основные проводки, которые могут использоваться при учете заработной платы. Важно учитывать специфику действующего законодательства и бухгалтерских стандартов при формировании проводок по учету заработной платы.

Основным регламентом, регулирующим деятельность службы бухгалтерского учета, является план документооборота, в котором определены порядок формирования и использования первичных,

накопительных документов, учетных регистров от момента возникновения до сдачи в архив.

В соответствии с Законом Российской Федерации о бухгалтерском учете и отчетности, бухгалтерский учет представляет собой упорядоченную систему сбора, регистрации и обобщения информации в денежном выражении об имуществе, обязательствах организаций, а также их движении посредством полного, непрерывного и документально подтвержденного учёта всех хозяйственных операций.

Главный бухгалтер не имеет права принимать или оформлять документы по сделкам, которые противоречат действующему законодательству или нарушает договорные и финансовые нормы.

Документы, которыми оформляются хозяйственные операции с денежными средствами, кредитные и финансовые обязательства, подписываются генеральным директором (уполномоченным лицом) и главным бухгалтером. Без подписи главного бухгалтера документы являются недействительными.

В случае разногласий между генеральным директором и главным бухгалтером по осуществлению отдельных хозяйственных операций, документы по ним могут быть приняты к исполнению с письменного распоряжения генерального директора, несущего ответственность за последствия осуществления таких операций в соответствии с действующим законодательством.

1.3 Методы внутреннего контроля трудовых ресурсов организаций

Сегодня во многих организациях особое внимание уделяется управлению человеческими ресурсами. Связано это с тем, что люди (трудовой ресурс), работающие на предприятии, являются ключевым фактором в преобразовании материальных ресурсов с помощью средств производства.

Трудовые ресурсы занимают важное место в организации, поскольку их деятельность напрямую влияет на результативность работы предприятия.

Основной задачей внутреннего контроля трудовых ресурсов является проверка и обеспечение корректности учета рабочего времени, работы сотрудников и правильности начисления заработной платы и других вознаграждений. Это включает в себя анализ системы учета рабочего времени, проверку правильности начислений и удержаний, а также оценку использования результатов труда персонала и адаптивное управление персоналом.

Адаптивное управление, является гибким подходом к управлению персоналом, позволяющий оперативно реагировать на изменение внешней и внутренней среды предприятия. А в условиях высокой динамики рынка, технологических изменений и нестабильности экономики, адаптивное управление становится ключевым инструментом для поддержания конкурентоспособности предприятия. Адаптивное управление включает гибкость кадровой политики, как возможность быстро корректировать численность персонала, перераспределять обязанности и внедрять новые формы занятости (гибкий график, удалённая работа). Использует данные в реальном времени, мониторя ключевые показатели эффективности (KPI) для принятия своевременных решений и адаптирует систему мотивации, изменяя премиальные схемы, обучения и развитие сотрудников в соответствии с текущими потребностями бизнеса.

Содержание внутреннего контроля трудовых ресурсов организации помогает обеспечить эффективное управление персоналом, соблюдение законодательства, развитие корпоративной культуры и включает в себя:

- разработку процедур найма новых сотрудников, проверку квалификации, контроль за процессом увольнения и соблюдение законодательства;
- планирование, реализацию программ обучения и развития сотрудников для повышения их квалификации и профессионализма;

- разработку процедур урегулирования конфликтов на рабочем месте, прием и обработку жалоб со стороны сотрудников;
- разработку системы вознаграждения сотрудников, включая заработную плату, премии, бонусы, льготы и другое;
- обеспечение соблюдения трудового законодательства, нормативных актов и внутренней политики организации в отношении управления персоналом;
- установление системы оценки производительности сотрудников, разработку критериев оценки, обратную связь и планы развития;
- содействие формированию этических стандартов поведения сотрудников, развитие корпоративной культуры и ценностей;
- проведение аудитов и контроля за деятельностью отдела управления персоналом, выявление нарушений и улучшение процессов;
- ведение документации по управлению персоналом, составление отчетов о ключевых показателях деятельности отдела.

Регулярный внутренний контроль трудовых ресурсов имеет важное значение для выявления недостатков и причин снижения эффективности персонала.

«Внутренний контроль трудовых ресурсов направлен на минимизацию рисков, связанных с ошибками в учете рабочего времени, начислении зарплаты и соблюдением трудового законодательства» [7, с.45]. Достоверность, полнота и качество исходных данных являются определяющими факторами для успешной оценки эффективности использования трудовых ресурсов.

Система внутреннего контроля трудовых ресурсов состоит из различных методов и процедур, направленные на обеспечение эффективного управления персоналом и минимизацию рисков. Некоторые методы представлены на рисунке 5.

Политика и процедуры управления персоналом	• Разработка и документирование политик и процедур, касающихся найма, увольнения, оценки производительности, вознаграждения, обучения и развития персонала.
Разделение обязанностей и полномочий	• Установление четкого разделения обязанностей и полномочий между различными сотрудниками, чтобы предотвратить возможность злоупотребления или мошенничества.
Контроль доступа и конфиденциальности информации о персонале	• Обеспечение безопасности и конфиденциальности персональных данных сотрудников, включая доступ к этой информации только уполномоченным лицам.
Аудит персонала	• Проведение регулярных аудитов деятельности отдела управления персоналом для выявления возможных нарушений и несоответствий законодательству или внутренним политикам.
Обучение и развитие персонала	• Обеспечение системы обучения и развития персонала для повышения их профессиональных навыков, а также повышения осведомленности о важности внутреннего контроля.
Системы отчетности и мониторинга	• Установление системы отчетности о ключевых показателях производительности персонала и мониторинга выполнения целей и задач.
Этические стандарты и поведение	• Разработка и продвижение этических стандартов поведения сотрудников, чтобы обеспечить соответствие нормам этики в рабочей среде.

Рисунок 5 – Методы внутреннего контроля трудовых ресурсов

Для обеспечения надлежащего контроля за использованием трудовых ресурсов в организации, минимизации и предотвращении возможных ошибок, следует проводить процедуры внутреннего контроля при проверке учета трудовых ресурсов, представленных на рисунке 6.

Они включают в себя ряд шагов и мероприятий, которые направлены на обеспечение точности и надёжности данных о работе сотрудников.

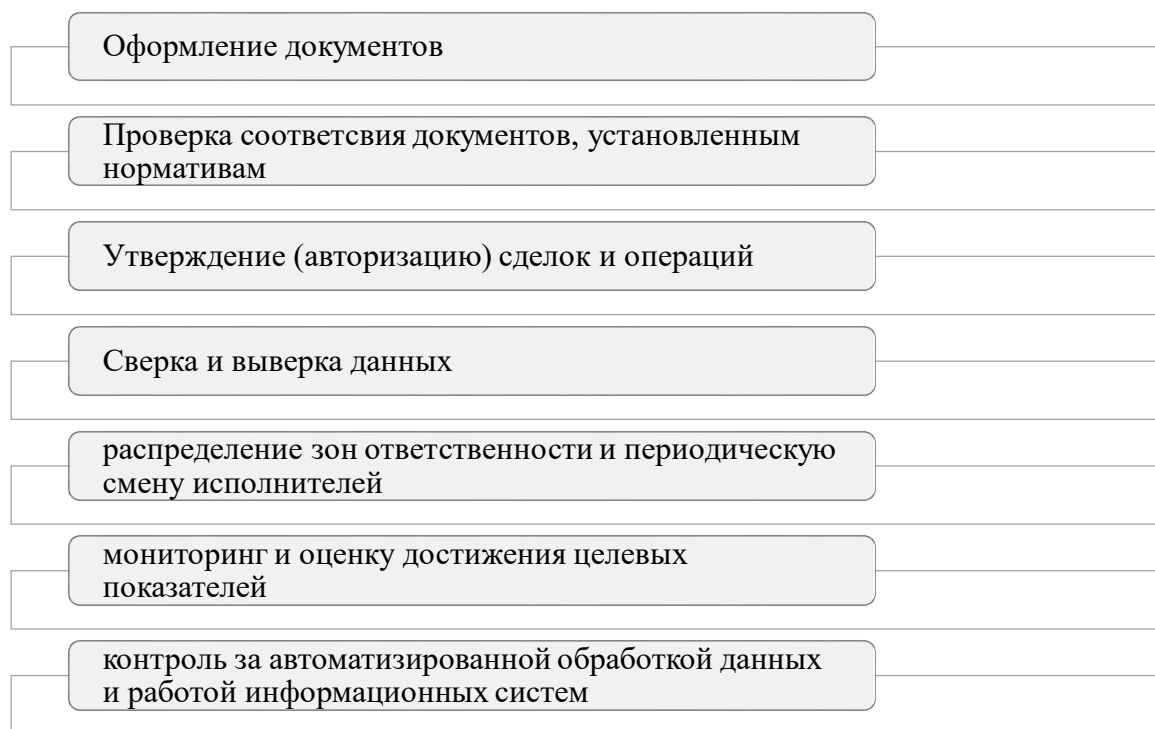


Рисунок 6 – Базовые контрольные процедуры при проверке учета трудовых ресурсов

Основные процедуры, использующиеся при проверке трудовых ресурсов.

1. Контроль учёта рабочего времени.

Отвечает за проверку корректности фиксации отработанных часов, сверку данных с табелями учёта и утверждёнными графиками работы, мониторинг использования ежегодных и дополнительных отпусков, периодов временной нетрудоспособности и других видов отсутствия на рабочем месте. Для этого необходимо собрать все данные, включая таблицы учета рабочего времени, графики работы, данные о начисленных и использованных отпусках и больничных листах. Затем провести сравнение фактически отработанных часов с данными из табелей учета и графика работы. Проверяется соответствие между этими данными и выявляются возможные расхождения.

Также производится проверка отпусков, больничных и других видов отсутствия сотрудников, путем проведения анализа их использования. Проверяется правильность учета этих видов временного отсутствия и их

соответствие установленным нормам. В случае обнаружения расхождений или аномалий в данных, проводится дополнительный анализ для выявления причин ошибок или недочетов в учете рабочего времени. После выявления ошибок или расхождений принимаются корректирующие меры, такие как исправление данных, пересчет заработной платы или предоставление дополнительного обучения сотрудникам. Важно документировать все шаги анализа учета рабочего времени, выявленные проблемы и принятые меры по их устранению для последующего контроля и анализа.

2. Аудит начисления заработной платы.

Отвечает за обеспечение точности и законности начислений вознаграждений сотрудникам. Необходимыми действиями считается сбор обязательной документации, а именно табелей учёта рабочего времени, тарифных ставок, окладных выплат, информацию об отработанных часах, дополнительных выплатах, налогах и вычетах. Далее на основе предоставленных данных производится расчет начислений заработной платы для каждого сотрудника, учитывая их отработанное время, ставки оплаты труда, дополнительные выплаты, вычеты и налоги. После этого этапа, проводится анализ начислений заработной платы на предмет их соответствия действующим нормативам и законодательству, включая соответствие МРОТ, тарифных и налоговых ставок (НДФЛ, страховые взносы), порядок расчёта премиальных выплат и иных финансовых нормативов. После, проводится взаимная сверка данных с сопоставлением расчётных ведомостей с табелями учёта рабочего времени и выявление возможных расхождений или арифметических ошибок. Далее производится проверка документального обеспечения: анализ трудовых договоров, контроль приказов о приёме или переводе сотрудников, верификация локальных нормативных актов. В случае обнаружения несоответствий в расчётах заработной платы, следует принять меры по их исправлению, пересмотру расчетов и пересчету сумм выплат. Все этапы проверки начисления заработной платы, выявленные ошибки и принятые корректирующие меры для последующего контроля и анализа

важно задокументировать.

3. Контроль за выполнением трудовых обязанностей.

Отвечает за анализ эффективности использования рабочего времени, а также соответствие выполненной работы ожидаемым результатам и стандартам качества. Для этой процедуры, для начала определяются четкие стандарты и ожидания по выполнению трудовых обязанностей для каждой должности в организации (описание обязанностей, целей, критериев успеха, ожидаемых результатов). Затем предоставляется необходимое обучение, инструктаж и ресурсов сотрудникам организации, для выполнения своих трудовых обязанностей.

Обучение может быть как при приеме на работу, так и в процессе работы для повышения квалификации. Далее регулярное отслеживание выполнения трудовых обязанностей сотрудниками. Это может включать в себя ежедневные отчеты, проверку прогресса, общение с сотрудниками и наблюдение за их работой. По прошествии определённого времени, сотрудникам предоставляется обратная связь согласно их результатам выполнения трудовых обязанностей. Положительная обратная связь поощряет хорошую работу, а конструктивная помогает улучшить результаты.

Проведение периодических оценок производительности (ежегодные аттестации, оценки ключевых показателей производительности, целевые показатели) сотрудников на основе выполнения ими трудовых обязанностей. При выявлении отклонений в выполнении трудовых обязанностей следует принять меры по их исправлению. Допустимы дополнительное обучение, коррекция целей, разработка плана улучшения. Далее следует включить поощрение сотрудников за успешное выполнение трудовых обязанностей, это может быть осуществлено, как через премии, поощрительные бонусы, так и возможность карьерного роста, и иные меры мотивации сотрудников.

Результаты оценок производительности, обратную связь и принятые меры для последующего аудита следует документировать.

4. Аудит кадровой документации.

Отвечает за полноту и корректность оформления документов по трудовым отношениям. Объектами контроля выступают трудовые договоры и дополнительные соглашения, приказы по персоналу, табели учёта рабочего времени и иная документация, регламентирующая трудовые отношения.

Для осуществления процедуры необходимо определить цели и задачи проверки документации. Затем следует определить перечень документов, которые подлежат проверке. Это могут быть контракты, отчеты, протоколы заседаний, инструкции, лицензии и другие документы, имеющие юридическую или операционную значимость. Далее следует проверка на наличие правильности заполнения документов, соответствия информации фактам, правильности подписей и печатей, а также соответствие формату и структуре документов. Следует внимательно изучить документы и убедиться в том, что все необходимые документы присутствуют, отсутствуют ли пропуски или ошибки в информации, а также соответствует ли объем предоставленной информации требованиям. Все документы должны быть актуальны на момент проверки, а значит следует проверить сроки действия документов, наличие обновлений и изменений, соответствие информации текущей ситуации. После, проверяется соответствие документов требованиям законодательства, стандартам качества, внутренним политикам и процедурам организации. Затем в специальной таблице или отчете фиксируются результаты проверки, описываются выявленные ошибки, пропуски или несоответствия и предлагаются рекомендации по их устранению. После завершения проверки необходимо произвести корректировку выявленных ошибок и несоответствий в документах и утвердить их в соответствии с процедурами организации. Важно осуществлять регулярный мониторинг состояния документации и ее соответствия требованиям для предотвращения возможных ошибок и нарушений в будущем.

5. Аудит системы управления персоналом.

Данная процедура является важным инструментом для оценки эффективности и соответствия деятельности отдела кадров установленным

стандартам, политикам и процедурам. Для начала определяются цели и задачи аудита системы управления персоналом, устанавливаются временные рамки и ресурсы, необходимые для проведения аудита. Далее происходит сбор необходимой информации о структуре и функционировании системы управления персоналом, включая положения, процедуры, документы, отчеты, оценки персонала и другие материалы. Оценивается соответствие документов законодательству, стандартам качества, внутренним политикам и процедурам организации. Далее проводится анализ процессов управления персоналом, включая найм, обучение, развитие, оценку и мотивацию сотрудников. Изучаются планы кадрового обеспечения, потребности в персонале, планы развития персонала и соответствие их стратегическим целям организации. А затем оценивается система оценки производительности сотрудников, включая цели, критерии оценки, обратную связь и вознаграждение. После выявляются потенциальные риски и уязвимости в системе управления персоналом, которые могут негативно сказаться на эффективности работы отдела кадров.

На основе выявленных результатов аудита разрабатываются рекомендации по улучшению системы управления персоналом, устранению выявленных недочетов и повышению эффективности деятельности отдела кадров. Подготавливается отчет по результатам аудита, включающий выявленные проблемы, рекомендации по их устранению и план действий для улучшения системы управления персоналом. После завершения аудита предложенные рекомендации реализовываются и отслеживается их выполнение для улучшения системы управления персоналом и повышения эффективности работы отдела кадров.

6. Обучение персонала.

«Обучение и развитие персонала должны быть интегрированы в стратегию компании для повышения квалификации и адаптации к изменениям» [31, р.125]. Обучение персонала играет ключевую роль в повышении профессионализма, эффективности работы сотрудников и достижении стратегических целей организации. Для начала проводится анализ

потребностей в обучении, определяются необходимые навыки, знания и компетенции для каждой должности, отдела или группы сотрудников. На основе выявленных потребностей разрабатываются обучающие программы, соответствующие целям организации и специфике работы сотрудников. Определяются и выбираются подходящие методы обучения. Составляется расписание обучающих мероприятий, определяется длительность программ, распределяются ресурсы и утверждаются ответственные лица за проведение обучения. Далее требуется организация и проведение обучающих мероприятий с участием квалифицированных специалистов или инструкторов, отслеживаются прогресс и результаты обучения сотрудников. После завершения обучения проводится оценка его эффективности, оценивается усвоение материала, новые знания применяются на практике и оценивается влияние на результаты работы сотрудников.

После происходит сбор обратной связи от участников обучения, анализ и внесение коррективов в программы обучения для улучшения качества и результативности обучения. Проводится отслеживание эффективности обучения на протяжении времени, программы обучения адаптируются к изменяющимся потребностям организации и сотрудников. Разрабатываются долгосрочные планы обучения персонала, учитывая стратегические цели организации, развитие технологий и трансформацию рыночных условий. Также следует проводить мониторинг эффективности обучения, которые включают индивидуальную оценку сотрудников, анализ результатов рабочих групп и корпоративную оценку влияния на бизнес-показатели.

В первой главе проведен анализ трудовых ресурсов как ключевого фактора производства. Раскрыто понятие трудовых ресурсов организации, которые представляют собой совокупность работников, обладающих необходимыми физическими и профессиональными качествами для выполнения трудовых функций. Были выявлены современные подходы к классификации персонала и структурированы по квалификационным характеристикам, демографическим параметрам, мотивационным факторам и

организационным критериям.

Рассмотрены правовые основы регулирования трудовых отношений и организация учёта трудовых ресурсов, ключевыми элементами системы учёта которых являются документирование трудовых отношений, табельные учёты рабочего времени, бухгалтерский учёт расчётов по оплате труда и контроль за движением персонала.

Также рассмотрены методы внутреннего контроля трудовых ресурсов, основными направлениями которого включают проверку учёта рабочего времени, аудит начислений заработной платы, контроль выполнения трудовых обязанностей, проверку кадровой документации и оценку системы управления персоналом.

Особое внимание уделено критериям эффективности системы управления и контроля трудовых ресурсов.

Проведенный анализ теоретических основ позволяет перейти к разработке практических рекомендаций по совершенствованию системы учета и контроля трудовых ресурсов на предприятиях базы-практики.

2 Анализ учета и внутреннего контроля трудовых ресурсов в АО «Известковый завод», АО «Угловский известковый комбинат», АО «Жигулевский известковый завод»

2.1 Техничко-экономическая характеристика деятельности организаций АО «Жигулёвский известковый завод», АО «Известковый завод», «Угловский известковый комбинат»

Акционерное Общество Жигулевский известковый завод (АО «ЖИЗ») – реконструирован 4 раза и в последствие превратился в предприятие широко известное в Самарской области и других регионах РФ и зарубежья (Белоруссия, Казахстан, Кыргызстан и Армения). АО «ЖИЗ» входит в 10 лучших заводов России по производству извести. Территория завода оснащена: механизированным причалом, с помощью которого осуществляется погрузка продукции сразу на баржи; мощным производством для выпуска фракций и обжига извести; собственным флотом; современной производственной линией по изготовлению минерального порошка.

С 2014 года, АО «ЖИЗ» является лауреатом и победителем конкурса «100 лучших товаров России», что подтверждает качество товара и услуг. А в 2017 году, стал обладателем золотой медали за качество продукции на выставке «Эксперт-Юг». Завод прошел сертификацию по международным стандартам качества ISO 9001-2015.

Завод активно развивается, внедряя новые технологии для улучшения качества и конкурентоспособности своей продукции. На сегодняшний день, завод активно сотрудничает с научно-исследовательскими институтами, модернизируя производственные линии и внедряя новые методы обработки сырья.

АО «ЖИЗ» является важным и перспективным предприятием, продолжая развиваться и укреплять свои позиции на рынке производства извести.

Основными направлениями работы предприятия являются:

- производство и поставка извести для строительства и ремонта автомобильных и железных дорог, аэродромов и других объектов транспортной инфраструктуры.
- поставки извести для производства строительных материалов, таких как цемент, гипс, штукатурка и другие.
- разработка и производство новых видов извести для использования в промышленности: стекла, бумаги, химической промышленности и др.
- поставки извести для сельского хозяйства (улучшение почвы, подкормка растений и регулирование кислотности почвы).
- разработка и внедрение новых технологий производства, направленных на повышение качества продукции и снижение экологической нагрузки.

В своей деятельности завод руководствуется следующими принципами:
Качество продукции.

Жигулевский известковый завод стремится к производству высококачественной и безопасной продукции, которая соответствует существующим стандартам и требованиям заказчиков.

Инновации и развитие.

Завод на постоянной основе внедряет новые технологии и методы производства, для повышения эффективности и качества продукции.

Сотрудничество и партнерство.

АО «ЖИЗ» строит долгосрочные партнерские отношения с заказчиками и поставщиками, основанные на взаимном доверии и уважении.

Социальная ответственность.

Завод активно участвует в социально-культурной жизни города и региона, поддерживает спортивные и культурные мероприятия, и занимается благотворительной деятельностью.

Безопасность и здоровье сотрудников.

Важной составляющей в АО «ЖИЗ» является передерживание строгих

мер безопасности и заботы о здоровье своих сотрудников, предоставляя им условия для профессионального и личностного развития.

Экологическая ответственность.

Завод придерживается принципов экологической ответственности в своей деятельности, соблюдая требования экологического законодательства и внедряя передовые технологии для снижения негативного воздействия на окружающую среду.

Корпоративное управление

АО «ЖИЗ» имеет внутренние положения, которые регулируют процедуры принятия решений, распределение ответственности между органами управления и их обязанностей, в том числе правила поведения для сотрудников предприятия. Обеспечение эффективного и прозрачного управления предприятием, защиты интересов акционеров и устойчивого развития бизнеса, является основной целью корпоративного управления предприятием.

Жигулевский известковый завод стремится к постоянному развитию и совершенствованию своей деятельности, чтобы оставаться лидером на рынке и удовлетворять потребности своих заказчиков. Благодаря своей деятельности, АО «ЖИЗ» вносит значительный вклад в развитие экономики города и региона, создавая новые рабочие места и способствуя повышению уровня жизни местного населения.

По данным на конец 2023 года, численность персонала предприятия составила 230 сотрудников, что на 18 человек меньше запланированного показателя по штатному расписанию 2022 года (248 человек).

АО «ЖИЗ» функционирует по принципу линейно-функционального управления с четкой иерархией подчинения (рисунок А.1 приложения А).

Преимуществом такой структуры является:

- оптимизация материальных затрат в функциональных подразделениях;
- повышение эффективности управления в специализированных

областях;

- развитие профессиональной специализации сотрудников.

Однако считать такую структуру идеальной тоже нельзя, поскольку при таком управлении:

- замедляется реакция на изменения внешней среды,
- рассеивается ответственность при решении проблем,
- отсутствует прямая коммуникация между руководством и исполнителями.

Для обеспечения слаженной работы между производственными и функциональными подразделениями, применяется система координации взаимодействия между линейными руководителями и специализированными отделами.

АО «Жигулевский известковый завод» придерживается консервативной финансовой политики, которая основана на использовании собственных ресурсов без привлечения заёмных средств, своевременном исполнении обязательств перед бюджетом, регулярной выплате заработной платы и постепенном обновлении основных фондов.

Динамика основных технико-экономических показателей деятельности АО «Жигулевский известковый завод» (2021-2023 гг.) представлена в таблице Б.1

Валовая прибыль в 2022 году снизилась на 11 786 тыс. руб., дополнительное снижение на 6 606 тыс. руб. или 5%, произошло в 2023 году.

Выручка на 2021 год составила 363 991 тыс. руб., а в 2022 году увеличилась на 57 669 тыс. руб. В 2023 году произошёл рост выручки до 430 935 тыс. руб., что на 9 275 тыс. руб. выше, чем в 2022 году.

Общий прирост за три года составил 66 944 тыс. руб.

На рисунке 7 представлена наглядная динамика финансовых показателей предприятия АО «Жигулевский известковый завод»

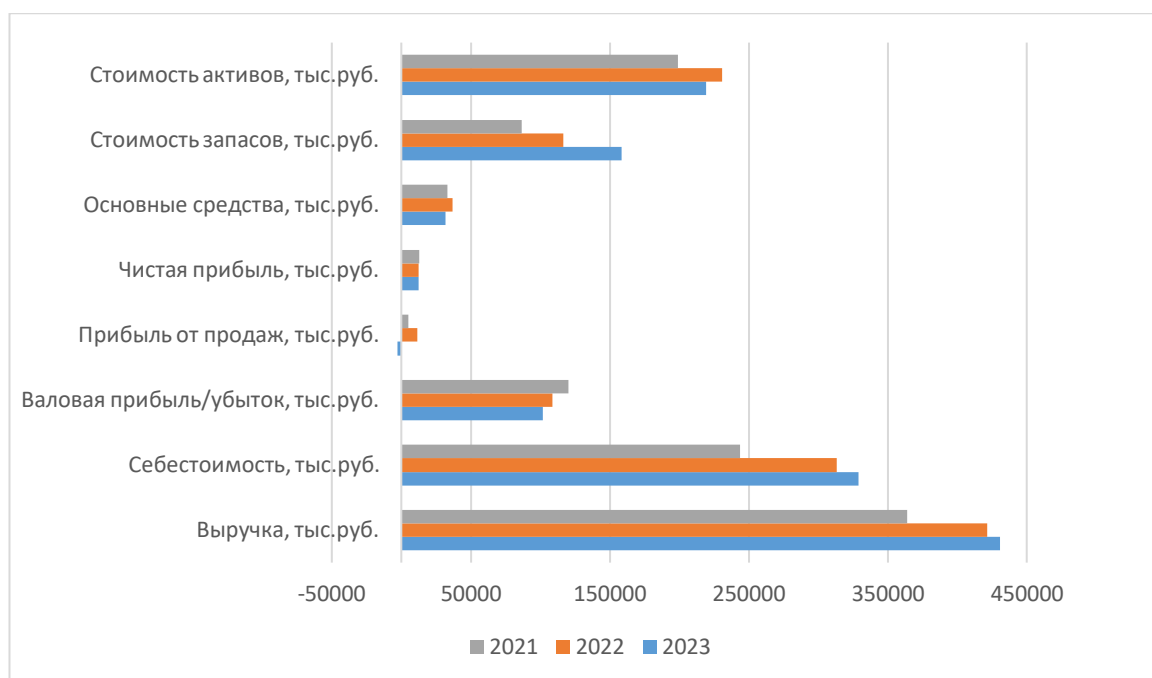


Рисунок 7 – Динамика финансовых показателей предприятия АО «Жигулевский известковый завод»

В течение анализируемого периода рост прибыли от продаж наблюдался только в 2021 году, она составила 18 825 тыс. руб. Однако уже в 2022 году показатель снизился на 7 230 тыс. руб., достигнув 11 595 тыс. руб. В 2023 году компания столкнулась с убытком от продаж в размере 2 706 тыс. руб. Таким образом, за три года прибыль от продаж сократилась на 14 301 тыс. руб.

Снижение себестоимости в 2023 году на 7% (или на 15 811 тыс. руб.) по сравнению с 2022 годом позволило АО «ЖИЗ» улучшить показатели валовой прибыли. В 2022 году, несмотря на рост себестоимости на 69 455 тыс. руб., валовая прибыль оставалась на приемлемом уровне благодаря снижению рентабельности в предыдущем году. В 2023 году сокращение себестоимости на 15 811 тыс. руб. обеспечило положительную валовую прибыль, несмотря на общее ухудшение финансовых результатов.

Прибыль от продаж последовательно снижалась. В 2021 году она составила 28 825 тыс. руб., что на 7 230 тыс. руб. (38%) выше, чем в 2022 году, и на 76% выше, чем в 2023 году.

Исследование финансового состояния АО «ЖИЗ» проведено за период с 31.12.2021 по 31.12.2023 на основе данных бухгалтерской отчетности за три года.

Акционерное Общество «Известковый завод» (АО «ИЗ») был основан в 1934 году, а полноценно начал работу в 1981 году. АО «ИЗ» является одним из крупнейших производителей извести в России. Завод находится в г. Стерлитамак Республики Башкортостан.

Территория завода оснащена: современным оборудованием и технологиями, позволяющими производить высококачественную продукцию; собственной лабораторией, где проводится контроль качества продукции.

Основными направлениями работы предприятия являются:

- производство и поставка извести для различных отраслей промышленности.
- производство фасованной извести для индивидуального строительства.
- производство комовой извести для сельского хозяйства (улучшение почвы, подкормки растений и регулирование кислотности почвы).
- развитие и внедрение новых технологий. ОАО «ИЗ» работает над улучшением своих производственных процессов и внедрением новых технологий.
- собственная лаборатория контроля качества, которая позволяет проводить контроль качества продукции, гарантируя ее высокое качество.

В своей деятельности завод руководствуется следующими принципами.

1 Качество продукции.

Благодаря собственной лаборатории, у завода есть возможность придерживаться высоких стандартов качества и работать в сторону его улучшения.

2 Инновация и развитие.

Внедрение новых технологий и постоянно развиваясь, завод имеет возможность оставаться конкурентоспособным на рынке.

3 Ответственность и надежность.

Эти факторы являются основополагающими принципами в работе с клиентами. Все обязательства перед клиентами, завод исполняет со всей ответственностью.

4 Уважение к клиентам.

Помимо исполнения обязательств, завод клиентоориентирован и стремится к долгосрочным отношениям с клиентами, уважая требования и потребности клиентов.

5 Экологическая ответственность.

Завод придерживается принципов экологической ответственности в своей деятельности, соблюдая требования экологического законодательства и внедряя передовые технологии для снижения негативного воздействия на окружающую среду.

6 Корпоративное управление.

Завод имеет эффективную систему управления, которая обеспечивает прозрачность и ответственность в принятии решений. АО «ИЗ» заботится не только о своих клиентах, но и в первую очередь о своих сотрудниках, внедряя социальные программы для поддержки общества. Завод постоянно инвестирует в образование и профессиональное развитие своих сотрудников, в первую очередь для обеспечения высокого уровня квалификации и компетентности сотрудников.

По данным штатного расписания на конец 2023 года, в компании работал 51 сотрудник. Управление в АО «ИЗ» организовано по линейно-функциональному принципу, где одни подразделения подчиняются другим в рамках четкой иерархии (см. рисунок А.2 в приложении А).

Проведенный анализ финансовой деятельности АО «ИЗ» служит основой для принятия обоснованных управленческих решений, повышает эффективность работы предприятия и способствует его устойчивому

развитию. В таблице Б.2, приведены основные технико-экономические показатели деятельности АО «Известковый завод» за период с 2021 – 2023 гг.

Выручка в 2023 году составила 232880 тыс. руб., что на 32815 тыс. руб. больше, чем в 2022 году, т.е. за анализируемый период, размер годовой выручки вырос на 16 %. Но, также наблюдается увеличение коммерческих расходов.

За анализируемый период, прибыль от продаж имело рост лишь в 2023 году и составило 16356 тыс. руб., что на 9766 тыс. руб. выше, чем в 2022 году. За 3 анализируемых года наблюдается заметный рост прибыли от продаж на 148 %.

На рисунке 8 отражена динамика финансовых показателей деятельности АО «ИЗ»:

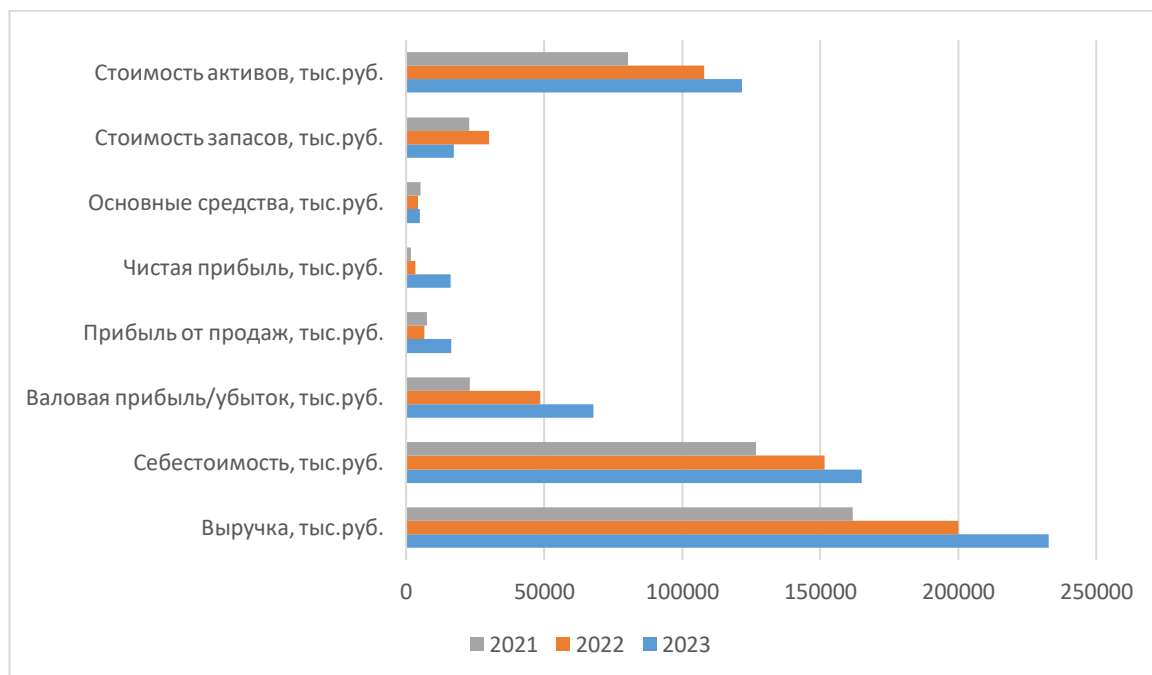


Рисунок 8 – Динамика финансовых показателей деятельности АО «ИЗ»

Рост показателей себестоимости в 2021 – 2023 годах, не позволило АО «ИЗ» улучшить ситуацию с валовой прибылью за исследуемый период. Благодаря снижению показателей рентабельности в 2022 году, валовая

прибыль в 2023 году оставалась на хорошей позиции, несмотря на увеличение себестоимости на 165035 тыс. руб.

В целом, анализ показателей АО «ИЗ» за период с 2021-2023 годы позволяет сделать вывод о положительной динамике развития компании, однако необходимы дополнительные мероприятия по оптимизации расходов и совершенствованию системы управления.

Исследование выполнено на основании бухгалтерской отчетности АО «Известковый завод» за трехлетний период (31.12.2021 - 31.12.2023).

В 1879 году был основан АО «Угловский известковый комбинат» (АО «УИК»), который на сегодняшний день является одним из крупнейших заводов России по производству известняка.

Территория завода на сегодняшний день оснащена: шахтными печами с нижним дутьем и вращающимися воронками, позволяющие равномерно загружать шахты в печи; цехами по обжигу и помолу известняка; дробильно-сортировочной установкой, позволяющей производить щебень; собственной электростанцией.

Благодаря современному оборудованию и технологиям, комбинат может производить до 230 тыс. тонн извести высокого качества, обеспечивая ее поставки в регионы России.

АО «УИК», также имеет ряд советских наград, таких как орден «Знак Почета» и «Красное знамя». Эти награды были присвоены комбинату за достижение наивысших результатов во всероссийском соцсоревновании. В настоящее время АО «УИК» также имеет награды от администрации Окуловского района и правительства Новгородской области за производственно-экономические показатели и вклад комбината в развитие региона.

Комбинат активно развивается, внедряет новые технологии, улучшая качество и конкурентноспособность своей продукции. На сегодняшний день, комбинат активно развивает экологический сектор, внедряя новые технологии по системам очистки воды и воздуха. Также комбинат принимает активное

участие в получении необходимых разрешительных документов для сертификации своей продукции.

В АО «УИК» основными направлениями являются:

- производство и поставка извести и известняка разных фракций и марок на рынок строительных материалов;
- поставки извести для сельского хозяйства, где известь применяют для улучшения почвы и повышения урожайности;
- поставки продукции для металлургической и химической промышленности, где известь используется в процессах производства;
- производство и поставка продукции для очистки воды и воздуха;
- оказание услуг по переработке отходов производства и их утилизации;
- разработка и внедрение новых технологий производства, направленных на повышение качества продукции и снижение экологической нагрузки.

АО «УИК» руководствуется следующими принципами в своей деятельности.

1 Качество продукции.

Комбинат, как и многие предприятия по производству известняка, стремится к производству высококачественной продукции. Соответственно он использует качественное сырье и высокотехнологическое оборудование, при этом следя за новыми технологиями и активно внедряя их в производство.

2 Соблюдение сроков поставки.

Комбинат старается строго соблюдать оговоренные сроки поставки продукции в соответствии с заключенными договорами.

3 Ценовая политика.

АО «УИК» предлагает конкурентные цены на свою продукцию, тем самым удерживая лидирующие позиции на рынке.

4 Экологическая ответственность.

Внедряя новые технологии для снижения негативного воздействия на окружающую среду, комбинат соблюдает свой принцип по экологической безопасности.

Комбинат активно участвует в социально-культурной жизни региона, оказывая поддержку местным мероприятиям, а также занимается благотворительной деятельностью.

5 Сотрудничество и партнерство.

АО «УИК» зарекомендовал себя как надежный партнер среди своих клиентов и стремится к дальнейшему развитию и улучшению качества своей продукции.

6 Корпоративное управление.

АО «УИК» имеет четкую систему корпоративного управления, которая позволяет эффективно управлять производством и принимать стратегические решения. Прозрачность, открытость, ответственность перед акционерами, сотрудниками и обществом в целом, являются ключевыми принципами корпоративного управления АО «УИК».

На сегодняшний день в АО «УИК» трудятся более 1000 работников. В это число также входит администрация акционерного общества и производственный персонал. Штатное расписание комбината составляется согласно необходимости обеспечения непрерывной работы производства и оптимального использования ресурсов.

АО «УИК», как и другие анализируемые предприятия использует линейно-функциональную систему управления. Данная структура предполагает четкую иерархию взаимодействия между руководством предприятия, производственными подразделениями и функциональными отделами. Схема организационной структуры предприятия приведена на рисунке А.3 приложение А.

Проведённый финансовый анализ АО «УИК» выполняет ключевую роль в подтверждении управленческих решений, обеспечении их обоснованности и повышении общей эффективности предприятия.

Данное исследование служит важной основой для успешного функционирования предприятия.

В таблице Б.3, приведены основные технико-экономические показатели деятельности АО «Угловский известковый комбинат» за период с 2021 – 2023 гг.

На рисунке 9 отражена динамика финансовых показателей деятельности АО «УИК»:

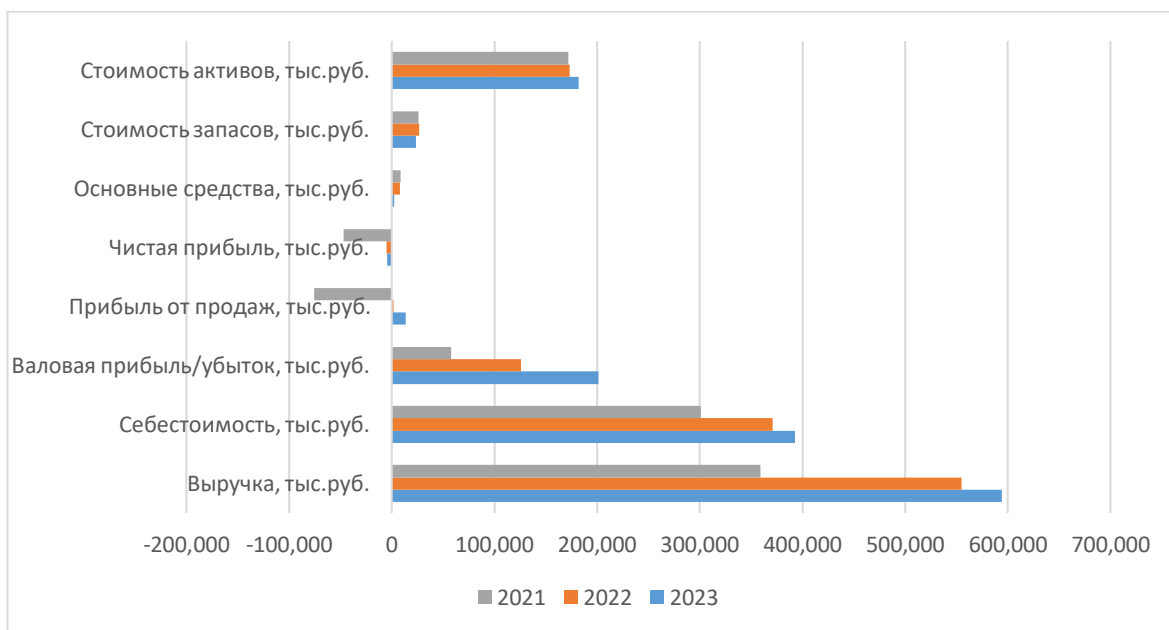


Рисунок 9 – Динамика финансовых показателей деятельности АО «УИК»

В 2022 году выручка достигла 554 983 тыс. руб., увеличившись на 196 124 тыс. руб. (+55%) по сравнению с 2021 годом. В 2023 году рост продолжился: объем выручки составил 594 050 тыс. руб., что на 39 067 тыс. руб. (+7%) выше показателя предыдущего года.

Можно сказать, что выручка в 2023 году повысилась, однако, сравнивая показатель за 2022 год, видно снижение выручки на 39067 тыс.руб. соответственно.

Согласно финансовому анализу прибыли от продаж, видно, что стремительный рост финансового результата от продаж произошел в 2022 году

и составил 1801 тыс. руб., в сравнении с убыточным 2021 годом. Сравнивая показатели прибыли от продаж за 2022 г. (1801 тыс. руб.) и 2023 г. (13341 тыс. руб.), можно говорить о приросте прибыли от продаж за анализируемый период на 11540 тыс. руб.

Получив прибыль от продаж в 2023 году, комбинат имел убыток в целом от ведения финансово-хозяйственной деятельности.

2.2 Анализ бухгалтерского учета в АО «Известковый завод», АО «Угловский известковый комбинат», АО «Жигулёвский известковый завод»

Анализ бухгалтерского учета помогает управлять трудовыми ресурсами более эффективно, контролировать затраты, повышать производительность и соблюдать законодательство. Это важный инструмент для достижения баланса между финансовыми возможностями компании и потребностями в персонале. Заработная плата сотрудникам АО «Известковый завод», АО «Угловский известковый комбинат» и АО «Жигулёвский известковый завод» начисляется согласно Трудового кодекса РФ, Налогового кодекса РФ, положении об оплате труда в компании и т.д.

Учет расчетов с персоналом по заработной плате, во всех трёх предприятиях, отражается на бухгалтерском счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

При начислении заработной платы у предприятий возникает обязательство перед сотрудниками, одновременно увеличиваются производственные затраты. В связи с этим счет 70 корреспондирует со счетами учета расходов, такими как:

- 20 «Основное производство»;
- 25 «Общепроизводственные расходы»;
- 26 «Общехозяйственные расходы».

В АО «Известковый завод» (АО «ИЗ»), АО «Угловский известковый комбинат» (АО «УИК») и АО «Жигулёвский известковый завод» (АО «ЖИЗ») учитываются расчеты с внебюджетными фондами на активно-пассивном счете 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению».

Должностной оклад сотрудников предприятий АО «ИЗ», АО «УИК» и АО «ЖИЗ» устанавливается согласно занимаемой должности штатного сотрудника. Месячный оклад сотрудников, выполняющий свои трудовые обязательства, не должен быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ на 1 января 2025 год составил 22440 руб.).

В АО «ЖИЗ», рабочим начисляется зарплата за производство продукции. Заработная плата включается в себестоимость продукции.

В таблице 1 представлены основные проводки по учёту расчётов с персоналом на предприятии АО «ЖИЗ».

Таблица 1 – Учёт начисления и выплаты заработной платы в АО «ЖИЗ»

Операция	Проводка		Сумма (тыс. руб.)
	счёт Дт	счёт Кт	
Начисление зарплаты:			
- производственным рабочим	20	70	22500
- управленческому персоналу	26	70	5000
Начисление страховых взносов (30%)	20, 26	69	8250
Удержан НДФЛ (13%)	70	68	3575
Перечисление:			
- заработной платы	70	51	23925
- страховых взносов	69	51	8250
- НДФЛ	68	51	3575

АО «ИЗ» применяет сдельно-премиальную систему оплаты труда, при которой заработная плата начисляется работникам за фактически произведенную продукцию.

В таблице 2 представлены основные проводки по учёту расчётов с персоналом на предприятии АО «ИЗ».

Таблица 2 – Учёт начисления и выплаты заработной платы в АО «ИЗ»

Операция	Проводка		Сумма (тыс. руб.)
	счёт Дт	счёт Кт	
Начисление:			
- основной зарплаты	20	70	15750
- премий (10%)	20	70	1575
Начисление страховых взносов (30%)	20	69	5302
Удержан НДФЛ (13%)	70	68	2047
Перечисление:			
- заработной платы	70	51	13703
- страховых взносов	69	51	5302
- НДФЛ	68	51	2047

В АО «УИК» применяется сдельно-премиальная система оплаты труда. В таблице 3 представлены основные бухгалтерские проводки по учёту расчётов с персоналом:

Таблица 3 – Учёт начисления и выплаты заработной платы в АО «УИК».

Операция	Проводка		Сумма (тыс. руб.)
	счёт Дт	счёт Кт	
Начисление:			
- основной заработной платы	20	70	24000
- премий (10%)	20	70	2400
- страховых взносов (30%)	20	69	7920
Удержание НДФЛ (13%)	70	68	3120

Продолжение таблицы 3

Операция	Проводка		Сумма (тыс. руб.)
	счёт Дт	счёт Кт	
Перечисление:			
- заработной платы	70	51	20880
- страховых взносов	69	51	7920
- НДФЛ	68	51	3120

Исследуемые предприятия используют стандартную схему учёта расчётов с персоналом, которые включают начисление заработной платы, обязательных страховых взносов и налога на доходы физических лиц с последующим перечислением соответствующих выплат.

Данная система учета соответствует действующему законодательству и позволяет точно отражать в бухгалтерском учёте все операции по расчётам с персоналом.

Максимальный оклад оплаты труда не ограничен конкретными суммами, однако расходы по оплате труда необходимо производить согласно установленному фонду оплаты труда.

Анализ системы учёта персонала в исследуемых предприятиях выявил следующие характерные черты:

а) организация учётных процессов:

- 1) учёт заработной платы внедрён в общую систему бухгалтерии и осуществляется специалистом, который совмещает данную функцию с другими учётными обязанностями;
- 2) кадровый учёт находится в компетенции HR-специалиста

б) проблемные зоны в учёте:

- 1) отсутствует специализированная система управленческого учёта персонала;
- 2) не разработана и не внедрена система управленческой отчетности по трудовым ресурсам, которая позволила бы

анализировать производительность сотрудников, включая объем брака по каждому работнику.

Данная организация учётных процессов свидетельствует о недостаточной детализации информации о трудовых ресурсах для целей управления, что может ограничивать возможности анализа эффективности использования персонала.

2.3 Анализ внутреннего контроля трудовых ресурсов в АО «Известковый завод», АО «Угловский известковый комбинат», АО «Жигулевский известковый завод»

Трудовые ресурсы представляют собой ключевой элемент успешного функционирования любого предприятия. В условиях рыночной экономики эффективное управление персоналом становится важнейшим фактором повышения конкурентоспособности и экономических показателей компании. Для оценки кадрового состава предприятия применяется расчёт среднесписочной численности персонала, анализ показателей текучести кадров и оценка стабильности коллектива. Полученные данные позволяют выявлять проблемные зоны в управлении персоналом.

Современные предприятия осознают прямую зависимость между качеством и объёмом выпускаемой продукции, эффективностью использования основных средств, рациональным расходом материальных запасов и уровнем организации труда. Это непосредственным образом отражается на ключевых финансовых показателях, таких как выручка, себестоимость и прибыль.

К целям внутреннего контроля персонала относятся:

- 3) оценка эффективности использования трудовых ресурсов;
- 4) анализ влияния технико-экономических факторов на производительность труда;

5) выявление скрытых резервов для роста эффективности деятельности.

Методологической базой исследования являются предприятия АО «Жигулёвский известковый завод», АО «Известковый завод» и АО «Угловский известковый завод» на примерах которых проведён анализ системы внутреннего контроля. Для анализа были использованы следующие документы:

- учётная политика предприятий,
- первичная учётная документация,
- оперативные данные бухгалтерского учёта,
- платёжные и расчётные документы,
- производственные планы и нормативы,
- кадровая документация (трудовые договоры, личные дела),
- таблицы учёта рабочего времени,
- система показателей эффективности труда,
- положения о материальном стимулировании,
- оборотные ведомости по расчётам с персоналом,
- приказы по личному составу.

Структуру и состав фонда оплаты труда отражаются в первичных и сводных данных (включая премии), что даёт возможность проанализировать влияние различных факторов на уровень заработной платы, систему мотивации и другие аспекты. Дополнительно можно оценить соблюдение трудовой дисциплины, фиксацию нарушений рабочего режима, причин отсутствия сотрудников (прогулы, опоздания). А также провести исследование между уровнем оплаты труда, показателями эффективности работы и соблюдением дисциплины.

Выявить отклонения в производительности труда с использованием данных цеховой отчётности о выполнении норм, рабочих нарядов и актов о простоях, журналов-ордеров и реестров учёта рабочего времени.

Такой анализ позволит определить причины внутрисменных и полных дневных простоев, соответствие фактических показателей труда установленным нормам и резервов повышения эффективности производственных процессов.

Сотрудникам всех трёх предприятий, ежегодно предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью в 28 календарных дней.

Продолжительность отпуска увеличивается при совпадении отпускных дней с нерабочими праздничными днями и оформляется приказом по форме № Т-6 и расчётом по форме № Т-60. Выплата отпускных осуществляется не позднее чем за 3 дня до начала отпуска.

Средний дневной заработок (СДЗ) рассчитывается по формуле:

$$СДЗ = \frac{ЗП}{Д_{раб}}, \quad (1)$$

где ЗП – Начисленная заработная плата за расчетный период.

$Д_{раб}$ – количество дней, отработанных сотрудником за расчётный период (умножаем 12 на среднее число календарных дней 29,3).

К исключаемым периодам относятся:

- время нахождения в отпусках,
- периоды забастовок,
- командировки,
- временная нетрудоспособность,
- декретные отпуска.

К расходам по заработной плате (счет 70) относятся:

а) пособия по временной нетрудоспособности

1) условия выплаты:

- травма сотрудника или заболевание,
- санаторно-курортное лечение,
- карантин,

- протезирование,
- уход за больным членом семьи,
- уход за ребёнком до 7 лет на карантине.

2) расчёт пособия производится на основании листка нетрудоспособности, а источником выплаты является ФСС. Расчёт производится следующим образом:

- сумма заработка за 2 предыдущих года,
- среднедневной заработок = $\frac{\text{Общий доход}}{730 (731)}$,
- размер пособия = среднедневной заработок * количество дней нетрудоспособности * % от стажа.

3) размер пособия рассчитывается в зависимости от стажа:

- 3-5 лет – 60%,
- 5-8 лет – 80%,
- Более 8 лет – 100%,
- Менее 6 месяцев – не выше МРОТ.

б) декретные и детские пособия

1) пособие по беременности и родам составляют 100% среднего заработка и рассчитываются аналогично больничному.

2) пособие по уходу за ребенком составляют 40% среднего заработка, но не менее установленного законом минимума. Исключаемыми периодами при расчёте являются:

- временная нетрудоспособность;
- декретные отпуска;
- отпуска по уходу за ребенком;
- периоды с сохранением зарплаты без начисления страховых взносов.

В АО «ЖИЗ» отпускные и больничные выплачиваются согласно законодательству РФ. Отпускные учитываются заранее и списываются по

мере их использования. Рассмотрим основные проводки по учёту отпускных и больничных в АО «ЖИЗ» в таблице 4.

Таблица 4 – Основные проводки по учёту отпускных и больничных в АО «ЖИЗ»

Операция	Проводка		Сумма (тыс. руб.)
	счёт Дт	счёт Кт	
Начисление отпускных	97 «Расходы будущих периодов»	70 «Расчёты с персоналом по оплате труда»	1500
Начисление заработной платы управленческому персоналу	20 «Основное производство»	97 «Расходы будущих периодов»	1500
Начисление больничных за счёт ФСС	69.1 «ФСС»	70 «Расчёты с персоналом по оплате труда»	600

Основные проводки по учёту отпускных и больничных в АО «ИЗ» рассмотрим в таблице 5.

Таблица 5 – Основные проводки по учёту отпускных и больничных в АО «ИЗ»

Операция	Проводка		Сумма (тыс. руб.)
	счёт Дт	счёт Кт	
Начисление отпускных	97 «Расходы будущих периодов»	70 «Расчёты с персоналом по оплате труда»	1200
Начисление больничных за счёт ФСС	69.1 «ФСС»	70 «Расчёты с персоналом по оплате труда»	400

Рассмотрим основные проводки по учёту отпускных и больничных в АО «УИК» в таблице 6.

Таблица 6 – Основные проводки по учёту отпускных и больничных в АО «УИК»

Операция	Проводка		Сумма (тыс. руб.)
	счёт Дт	счёт Кт	
Начисление отпускных	97 «Расходы будущих периодов»	70 «Расчёты с персоналом по оплате труда»	1800
Начисление больничных за счёт ФСС	69.1 «ФСС»	70 «Расчёты с персоналом по оплате труда»	700

Система страховых взносов в АО «Жигулевский известковый завод», АО «Известковый завод» и АО «Угловский известковый комбинат», основывается согласно общему положению и тарифной сетки на 2024 год.

Предприятия как работодатели обязаны уплачивать страховые взносы во внебюджетные фонды с суммы начисленной заработной платы сотрудников. Эти платежи являются обязательными и регулируются законодательством РФ. В таблице 7 представлены действующие тарифы страховых взносов на 2024 год.

Таблица 7 – Действующие тарифы страховых взносов на 2024 год

База для начисления страховых взносов	Обязательное пенсионное страхование (ОПС)	Обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (ОСС)		Обязательное медицинское страхование (ОМС)
	в отношении выплат и иных вознаграждений в пользу физических лиц	в отношении выплат и иных вознаграждений в пользу РФ	тариф для иностранных работников	в отношении выплат и иных вознаграждений в пользу физических лиц
С суммы выплат установленной предельной базы величины для исчисления страховых взносов На ОПС – 1465000р. На ОСС – 966000 р.	22,0 % (max. 322300 р.)	2,9 % (max. 28014 р.)	1,8% (max. 17388 р.)	5,1%

Продолжение таблицы 7

База для начисления страховых взносов	Обязательное пенсионное страхование (ОПС)	Обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (ОСС)		Обязательное медицинское страхование (ОМС)
	в отношении выплат и иных вознаграждений в пользу физических лиц	в отношении выплат и иных вознаграждений в пользу РФ	тариф для иностранных работников	в отношении выплат и иных вознаграждений в пользу физических лиц
С суммы выплат свыше установленной предельной величины базы для начисления страховых взносов на ОПС	10%			5,1%

Платежи осуществляются отдельно по каждому фонду. Срок перечисления – до 15 числа месяца, следующего на расчётным. Документальное оформление производится отдельным платёжным поручением, перечислением в органы казначейства и округлением до целых рублей.

При формировании сметы расходов предприятия, учитывают:

- фонд оплаты труда;
- начисления на заработную плату (страховые взносы);
- нормативы предельных баз для расчёта.

Корреспонденция счетов по страховым взносам представлена в таблице 8.

Таблица 8 – Корреспонденция счетов по страховым взносам

Хозяйственная операция	Проводка	
	счёт Дт	счёт Кт
Начислена заработная плата за июнь 2022 г.	20	70
Начислены взносы по временной нетрудоспособности и материнству (ВНиМ)	20	69.01

Продолжение таблицы 8

Хозяйственная операция	Проводка	
	счёт Дт	счёт Кт
Начислены взносы по обязательному пенсионному страхованию (ОПС)	20	69.02
Начислены взносы по обязательному медстрахованию (ОМС)	20	69.03
Начислены взносы по страхованию от несчастных случаев и производственных травм (НСиПЗ)	20	69.11
Оплата взносов ОПС	69.02	51
Оплата взносов ОМС	69.03	51
Оплата взносов НСиПЗ	69.11	51

Для исследуемых предприятий АО «ИЗ», АО «УИК» и АО «ЖИЗ» отчисления страховых взносов в государственные внебюджетные фонды представляет собой законодательно установленную обязанность в рамках ведения бухгалтерского учета.

«Бухгалтерский учет трудовых ресурсов включает документальное оформление всех операций, связанных с наймом, перемещением и увольнением сотрудников, а также начислением заработной платы» (ст. 9 ФЗ №402-ФЗ) [22]. Ключевыми особенностями данного процесса является обязательным требованием для всех юридических лиц, унифицированная процедура начисления и оформления, стандартизированное документальное сопровождение и единообразный механизм перечислений платежей.

Указанный порядок применяется одинаково для организаций независимо от их организационно-правовой формы, что обеспечивает единый подход к учету страховых взносов во внебюджетные фонды.

Учётная политика АО «Жигулёвский известковый завод», опирается на Федеральный закон №402-ФЗ «О бухгалтерском учёте», налоговый кодекс РФ, ПБУ и иные нормативные документы. Данная учётная политика используется всеми структурными подразделениями АО «ЖИЗ».

Бухгалтерский учёт АО «Жигулёвский известковый завод», ведётся согласно учётной политики в полном объёме с применением плана счетов.

Согласно учётной политики АО «Жигулёвский завод», учёт осуществляется в рублях и копейках с округлением по правилам арифметики, при этом первичные документы оформляются в бумажном и электронном виде с применением ЭЦП (электронной цифровой подписи).

Согласно учётной политики АО «Жигулёвский известковый завод», учёт основных средств принимаются к учёту по первоначальной стоимости, которые включают все затраты на приобретение доставку и монтаж. В соответствии с учётной политикой учёт амортизации активов производится начислением линейным методом и регламентируется ПБУ 6/01, по нематериальным активам применяется линейный способ амортизации и распределение стоимости осуществляется равномерно в течение установленного срока полезного использования.

Согласно учётной политики АО «Жигулёвский известковый завод», заработная плата сотрудникам начисляется в соответствии с трудовыми договорами и актами, резерв на оплату отпусков формируется ежемесячно в размере 1/12 от годовой суммы. Налог на прибыль рассчитывается методом начисления, НДС учитывается по отгрузке, методом «по реализации», амортизация для налогообложения прибыли исчисляется нелинейным методом (если иное не предусмотрено НК РФ).

АО «Жигулёвский известковый завод» осуществляет свою деятельность в соответствии с принципами организации учёта. Система внутреннего контроля реализуется в соответствии с утверждённой учётной политикой и направлена на минимизацию финансовых и операционных рисков. Отчётность формируется на регулярной основе (ежеквартально, ежегодно) и составляется с требованиями российских стандартов бухгалтерского учёта (РСБУ)

АО «Жигулёвский известковый завод» – одно из ведущих предприятий региона, но оно сталкивается с проблемами текучести кадров и повышенной нагрузкой на сотрудников.

Основные показатели кадров:

– среднесписочная численность персонала – 450 человек,

- средняя зарплата – 50 000 руб./мес.,
- текучесть кадров – 12% в год,
- доля рабочих в общем штате – 70%.

Учётная политика АО «Известковый завод», разработана в соответствии с Федеральным закон №402-ФЗ «О бухгалтерском учёте» от 06.12.2011 года, налоговым кодексом РФ, ПБУ и иными нормативными документами. Данная учётная политика используется всеми структурными подразделениями АО «Известковый завод» (далее – Общество).

Бухгалтерский учёт в Обществе осуществляется специализированной бухгалтерской службой под руководством главного бухгалтера. В соответствии с утверждённой учётной политикой Общество применяет следующие принципы ведения учёта:

- сплошное отражение всех хозяйственных операций,
- применение метода двойной записи,
- использование рабочего Плана счетов, разработанного на базе типового.

Все хозяйственные операции подтверждаются первичными документами и оформляются на бумажных носителях с обязательными реквизитами и в электронном виде с квалифицированной электронной подписью. Учёт ведётся в рублях, копейки округляются по математическим правилам.

Согласно учётной политики АО «Известковый завод», основные средства принимаются к бухгалтерскому учёту по их первоначальной стоимости, которая включает все фактические затраты, связанные с приобретением, сооружением и приведением объекта в состояние пригодное для использования. Начисление амортизации производится линейным способом – для бухгалтерского учёта, нелинейным методом – для налогового учёта (по группам). Нематериальные активы амортизируются линейным методом.

Согласно учётной политике Общества, материально-производственные запасы (МПЗ) в бухгалтерском учёте оцениваются по средней себестоимости и в налоговом учёте применяется метод ФИФО (первая партия на приход – первая в расход).

Готовая продукция (известь, щебень) оценивается по фактической производственной себестоимости, включающие все затраты на производство.

Согласно учётной политики Общества, заработная плата сотрудникам начисляется согласно трудовым договорам, резерв на оплату отпусков формируется ежемесячно. Налог на прибыль рассчитывается методом начисления, НДС учитывается «по отгрузке».

АО «Известковый завод», согласно учётной политики ведёт систему внутреннего контроля, где отчётность формируется в соответствии с РСБУ и налоговым законодательством.

АО «ИЗ» отличается стабильной кадровой политикой и низкой текучестью кадров.

Основные показатели кадров:

- среднесписочная численность персонала – 350 человек,
- средняя зарплата – 45 000 руб./мес.,
- текучесть кадров – 5% в год,
- доля рабочих в общем штате – 65%.

Настоящая учётная политика АО «Угловский известковый комбинат», разработана в соответствии с Федеральным закон №402-ФЗ «О бухгалтерском учёте» от 06.12.2011 года, налоговым кодексом РФ, положениями по бухгалтерскому учёту и отраслевыми особенностями производства. Политика применяется всеми структурными подразделениями комбината и филиалами.

Бухгалтерский учёт ведётся АО «Угловский известковый комбинат»:

- методом двойной записи,
- с использованием специализированного ПО «1С:Предприятие 8.3»,
- с обособленным учётом по видам деятельности (добыча известняка,

производство извести, выпуск сопутствующей продукции).

Первичные документы, согласно учётной политики АО «Угловский известковый комбинат», оформляются по унифицированным формам, подписываются электронной подписью и хранятся 5 лет (электронный архив).

Учёт основных средств, согласно учётной политики АО «Угловский известковый комбинат», ведётся по критериям признания ОС: срок службы более 12 месяцев и стоимостью более 100000 р. Амортизация основных средств, согласно учётной политики начисляется линейным способом – для бухгалтерского учёта, нелинейным методом (2-4 группы) – налогообложение. Особенности учёта обладают карьеры – ОС с особым порядком амортизации и печи обжига – отдельная группа амортизации.

Учёт запасов, согласно учётной политики АО «Угловский известковый комбинат», производится по оценке МПЗ:

- известняк – по плановой себестоимости добычи,
- топлива (уголь, газ) – по ФИФО,
- химические реагенты – по средней стоимости.

По готовой продукции:

- известь комовая – по цеховой себестоимости,
- известь молотая – с учётом затрат на помол.

Согласно учётной политики Общества, заработная плата сотрудникам начисляется согласно трудовым договорам, резерв на оплату отпусков формируется ежемесячно. Налог на прибыль рассчитывается методом начисления, НДС учитывается «по отгрузке».

Заключительное положение учётной политики АО «Угловский известковый комбинат», прописывает ежеквартальные инвентаризации и внутренний аудит (2 раза в год). Ответственность за методологию учёта несёт главный бухгалтер, а за первичную документацию руководители ЦФО.

АО «УИК» имеет проблемы с кадрами, что создаёт высокую текучесть и завышенные зарплаты.

Основные показатели кадров:

- среднесписочная численность персонала – 400 человек,
- средняя зарплата – 60 000 руб./мес.,
- текучесть кадров – 18% в год,
- доля рабочих в общем штате – 75%.

Согласно проведённого анализа внутреннего контроля трудовых ресурсов на предприятиях АО «ЖИЗ», АО «ИЗ» и АО «УИК», проведём сравнительный анализ внутреннего контроля трудовых ресурсов на трёх предприятиях в таблице 9.

Таблица 9 – Сравнительный анализ внутреннего контроля трудовых ресурсов на АО «ЖИЗ», АО «ИЗ» и АО «УИК»

Критерий	АО «ЖИЗ»	АО «ИЗ»	АО «УИК»
Среднесписочная численность	450 чел.	350 чел.	400 чел.
Средняя зарплата, руб./мес.	50 000	45 000	60 000 (самая высокая)
Текучесть кадров, % в год	12% (выше среднего)	5% (самая низкая)	18% (самая высокая)
Доля рабочих в штате, %	70%	65%	75%
Фонд оплаты труда в месяц, тыс. руб.	22 500	15 750	24 000 (самый высокий)
Премии (дополнительно к ЗП)	5% от фонда оплаты труда	10%	10% (высокие премии)
Страховые взносы (30%)	8 250	5 302,5	7 920
Начисленные отпускные, тыс. руб.	1 500	1 200	1 800
Больничные выплаты, тыс. руб.	600	400	700
Метод начисления зарплаты	Оклад + премии за выработку	Сдельно-премиальная	Повышенный оклад + премии
Контроль за кадровыми затратами	Частично автоматизированный	Эффективный	Слабый, перерасход средств

Согласно проведённому сравнительному анализу, сделаем выводы:

АО «Известковый завод», является лучшим предприятием по управлению трудовыми ресурсами, а именно:

- самая низкая текучесть кадров (5%),
- оптимальные зарплаты и премии,

- хорошая система контроля затрат.

АО «Жигулевский известковый завод», является стабильным предприятием, но текучесть кадров выше нормы:

- средний уровень зарплаты (50 000 руб.), но частая смена работников снижает производительность.
- требуется улучшение системы мотивации и удержания персонала.

АО «Угловский известковый комбинат», находится в критической ситуации:

- самая высокая зарплата (60000 руб.), что увеличивает себестоимость;
- высокая текучесть кадров (18%) приводит к дополнительным затратам на обучение новых работников;
- требуется срочная реформа кадровой политики.

Рекомендации, необходимые для улучшения показателей трудовых ресурсов для:

- АО «Жигулевский известковый завод» – ввести дополнительные меры по удержанию персонала (соцпакеты, премии за стаж);
- АО «Угловский известковый комбинат» – сократить фонд оплаты труда, усилить контроль за перерасходом;
- АО «Известковый завод» – поддерживать текущий уровень управления кадрами.

Экспертиза учетной политики в АО «ИЗ», АО «УИК» и АО «ЖИЗ» показала, что их положения соответствуют требованиям нормативных актов.

Все допущения и требования, закрепленные в ПБУ 1/98 «Учетная политика организации», соблюдаются. Экспертиза договорных отношений с персоналом в исследуемых предприятиях показала, что требования трудового законодательства соблюдаются. С работниками своевременно заключаются трудовые договора.

В анализируемых предприятиях расчёт заработной платы сотрудникам осуществляется в строгом соответствии с трудовым кодексом РФ

(регламентирующим трудовые отношения), налоговым кодексом РФ (определяющим порядок налогообложения). Выплаты вознаграждений осуществляются перечислением средств отдельными платёжными поручениями, направляются на счета Казначейства или уполномоченных финансовых органов, где суммы выплат округляются до целых рублей в соответствии с установленными правилами.

Во второй главе был проведён анализ трёх ведущих предприятий России – АО «Жигулёвский известковый завод», АО «Известковый завод» и АО «Угловский известковый комбинат», что позволило сделать ключевые выводы о том, что все предприятия имеют развитую производственную базу и признаны лидерами отрасли.

Проведён учёт и контроль трудовых ресурсов, где выявлена унифицированная система бухучёта расчётов с персоналом во всех трёх предприятиях. А также разные системы оплаты труда в АО «ИЗ» и АО «УИК» - сдельно-премиальная, а у АО «ЖИЗ» - окладная.

Выявлены показатели кадровой политики, где АО «ИЗ» имеет лучшие показатели (текучесть 5%, сбалансированная зарплата), АО «УИК» находится в критической ситуации (текучесть 18%, завышенные зарплаты) и средний показатель у АО «ЖИЗ» с потенциалом для улучшения.

Проведенный анализ свидетельствует, что оптимизация кадровой политики и системы мотивации может стать ключевым фактором повышения конкурентоспособности исследуемых предприятий.

3 Разработка мероприятий по совершенствованию учета и внутреннего контроля трудовых ресурсов в АО «Известковый завод», АО «Угловский известковый комбинат», АО «Жигулевский известковый завод»

3.1 Предложения, направленные на развитие учета и внутреннего контроля трудовых ресурсов организаций

В современных экономических условиях трудовые ресурсы становятся стратегически важным активом и ключевым фактором эффективности предприятий. Для российской действительности, характеризующейся экономической нестабильностью, проблемами платежеспособности организаций и задержками заработной платы, особую актуальность приобретает совершенствование системы бухгалтерского учета труда и его оплаты.

Приоритетными направлениями развития учёта являются:

- повышение оперативности и аналитичности учета трудовых показателей за счет внедрения автоматизированных систем контроля рабочего времени, использования комплексных решений для учета выработки и начисления выплат (включая отпускные), цифровизации процессов формирования расчетных документов и разработки интерактивных справочных систем для оперативного доступа к информации о расчетах по заработной плате.

- недостаточная изученность важных аспектов учета, а именно отражение данных о трудовых затратах в учетной политике и формирование управленческой отчетности по персоналу.

Совершенствование этих направлений позволит повысить прозрачность, достоверность и оперативность учета трудовых ресурсов, что особенно важно в условиях экономической нестабильности. Тем не менее, систематизация данных о заработной плате в единой учетно-аналитической системе

представляет собой перспективное направление для оптимизации управленческих решений. Проблематика управления затратами активно обсуждается в научной литературе.

Анализ существующих подходов позволяет выделить следующие ключевые аспекты:

- значение управления затратами:
 - является системообразующим элементом корпоративного управления, интегрирующим все бизнес-процессы;
 - обеспечивает оптимизацию использования материальных, трудовых и финансовых активов предприятия.
- фундаментальные принципы:
 - экономическая рациональность – минимизация издержек при сохранении качества;
 - информационная прозрачность – формирование достоверной аналитической базы;
 - адаптивность – способность оперативно реагировать на изменение бизнес-среды;
 - комплексность – взаимосвязанное управление всеми видами издержек.

Современная система управления затратами представляет собой гибкий механизм стратегического планирования. Однако в условиях экономической турбулентности эти цели постоянно корректируются, что требует гибкости и адаптивности системы управления.

Современные подходы к совершенствованию учетных процессов и контрольных механизмов включают комплекс методов – от внедрения специализированного программного обеспечения до регламентации проверочных процедур в организационных документах.

Важное значение имеет создание эффективной системы управления трудовыми затратами, которая выполняет две ключевые функции:

- мотивирует сотрудников за счет прозрачных расчетов;
- обеспечивает достоверность данных по начислениям.

В рамках внутреннего контроля целесообразно:

- разрабатывать адаптивные системы оплаты труда, увязанные с ключевыми показателями эффективности;
- устанавливать обоснованные нормативы, коррелирующие с производительностью;
- формировать реалистичные плановые значения с последующим бюджетированием.

Обязательным требованием является полное отражение в учете:

- основной заработной платы,
- премиальных начислений,
- стимулирующих выплат.

Контрольные функции включают:

- регулярный мониторинг отклонений фактических показателей от плановых;
- анализ взаимосвязи объемов производства и трудовых затрат;
- системное взаимодействие бухгалтерской службы и подразделений внутреннего контроля.

Такая интеграция учетных и контрольных процедур позволяет создать сбалансированную систему управления персоналом и затратами.

На основании вышесказанного, а также проведенного анализа бухгалтерского учета и внутреннего контроля трудовых ресурсов в АО «Жигулёвский известковый завод» (АО «ЖИЗ»), АО «Известковый завод» (АО «ИЗ») и АО «Угловский известковый комбинат» (АО «УИК») выявлены ключевые проблемы, требующие совершенствования:

- высокая текучесть кадров (АО «ЖИЗ» и АО «УИК»),
- неоптимизированные затраты на оплату труда (АО «УИК»),
- недостаточный контроль за начислением заработной платы и

премиальных выплат,

– низкий уровень автоматизации учета и внутреннего контроля.

Рекомендации по совершенствованию учета трудовых ресурсов:

а) внедрение автоматизированных систем учета.

Автоматизация бухгалтерского и кадрового учета позволит сократить количество ошибок, снизить нагрузку на бухгалтеров и ускорить процесс начисления заработной платы. Рекомендуется использование программных комплексов, таких как 1С:ЗУП или SAP HR, которые обеспечивают интеграцию с налоговыми службами и банками. Такие программные комплексы работают по принципу сквозной автоматизации всех процессов, которые связаны с учётом труда и заработной платы.

Затраты:

- лицензия на программное обеспечение – 500 тыс. руб.,
- внедрение и настройка системы – 300 тыс. руб.,
- обучение персонала – 150 тыс. руб.

Общий бюджет: 950 тыс. руб.

б) оптимизация штатного расписания

Оптимизация численности персонала и перераспределение обязанностей позволят устранить дублирующие функции и уменьшить расходы на заработную плату. Следует провести анализ загруженности работников и внедрить гибкие формы занятости, такие как удаленная работа или частичная занятость.

Затраты:

- проведение анализа трудозатрат – 100 тыс. руб.,
- разработка рекомендаций и адаптация штатного расписания – 50 тыс. руб.

Общий бюджет: 150 тыс. руб.

в) разработка системы мотивации сотрудников

Для снижения текучести кадров необходимо внедрение нематериальных

стимулов: бонусов за выслугу лет, программ дополнительного обучения, корпоративных мероприятий и соцпакетов.

На больших предприятиях, для предотвращения текучести кадров, чаще всего ориентируются на такие способы поощрения как:

- материальная мотивация,
- нематериальная мотивация.

Затраты:

- разработка бонусной системы – 100 тыс. руб.,
- внедрение системы обучения сотрудников – 200 тыс. руб.,
- корпоративные мероприятия и соцпакет – 300 тыс. руб.

Общий бюджет: 600 тыс. руб.

г) совершенствование документооборота

«Цифровые технологии, такие как HR-аналитика, позволяют автоматизировать учет рабочего времени и повысить точность данных, что снижает вероятность ошибок и злоупотреблений» [28]

Затраты:

- внедрение системы учета рабочего времени – 400 тыс. руб.,
- обучение сотрудников – 100 тыс. руб.

Общий бюджет: 500 тыс. руб.

д) контроль себестоимости трудовых затрат

Введение регулярного анализа себестоимости труда позволит своевременно корректировать расходы на персонал и выявлять возможности для повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

Затраты:

- проведение аудита трудовых затрат – 150 тыс. руб.,
- внедрение аналитической системы контроля – 250 тыс. руб.

Общий бюджет: 400 тыс. руб.

На известковых заводах и комбинатах, контроль себестоимости трудовых затрат особенно важен из-за сменного графика, высокой доли ручного

труда и вредных условий.

Основные компоненты себестоимости трудозатрат представлены в таблице 10.

Таблица 10 – Основные компоненты себестоимости трудозатрат

Категория затрат	Что включает	Известковый завод
Прямая заработная плата	Оклад, сдельная оплата, премии	Заработная плата рабочих в цехах обжига, грузчиков
Доплаты и надбавки	За вредность, ночные смены, сверхурочные часы	+20% за ночные смены, работа с известью
Социальные взносы	Отчисления пенсионные, медицинские. Социальные	30% от ФОТ
Оборудование и СИЗ	Респираторы, спецодежда и защитные очки	Затраты на перчатки
Непроизводительные потери	Прогоулы, простои и брак	Простой из-за поломки печи
Обучение и аттестация	Обучение охране труда и инструктажи	Курсы по работе с известью

3.2 Предложения по автоматизации внутреннего контроля трудовых ресурсов организаций

Для минимизации рисков, связанных с человеческим фактором и повышением точности учета трудовых ресурсов в АО «ЖИЗ», АО «ИЗ» и АО «УИК», рекомендуется внедрение автоматизированных систем контроля и управления кадровыми ресурсами (HRM-систем).

Мероприятия по внедрению автоматизации учета трудовых ресурсов:

а) использование специализированного программного обеспечения (1С:ЗУП) для автоматизации расчетов заработной платы и учета кадров. Это позволит снизить нагрузку на бухгалтерию, уменьшить вероятность ошибок при расчетах и повысить точность учета.

Основные функции внедрения автоматизированных систем учёта, следующие:

– учёт кадров и рабочего времени.

- ведение личного дела каждого сотрудника, в которые входят приём на работу, перевод в другие отделы и цеха, увольнения);
- учёт отработанного времени (графики, отпуска, больничные, таблицы);
- контроль соблюдения ТК РФ.
- расчёт заработной платы.
 - автоматические начисления окладов и сдельных расценок,
 - расчёт премий, надбавок,
 - удержания НДФЛ, алиментов и профсоюзных взносов.
- взаимодействие с государственными органами.
 - формирование регламентированной отчётности;
 - электронный обмен данными с ПФР, ФСС и налоговой службой;
 - подготовка данных для банков (зарботные платы на карты).

Автоматизированные системы также работают с банками, формируя платёжные ведомости в нужном формате, загружая реестры на зачисление заработной платы через банк-клиент, производят сверку выплат с банковскими выписками.

При работе с налоговыми службами, системы производят автоматическую выгрузку отчётов в утверждённых форматах XML, JSON, производят проверку данных перед отправкой, что позволяет контролировать ошибки, а также получают подтверждение о приёме отчётности.

При работе с другими корпоративными системами, передают данные по начислениям и удержаниям в бухгалтерию, что значительно освобождает бухгалтеров от бумажной работы. Проводят аналитику по ФОТ и трудозатратам управленческого учёта, а также планируют карьерный рост сотрудников через кадровый резерв.

Преимущества автоматизированных решений состоят в:

- скорости. Расчёт заработных плат для штата в 1000 человек,

производится за несколько минут;

- точности. Минимизация «ручных» ошибок;
- прозрачности. Все изменения фиксируются в единой системе;
- безопасности. Разграничение прав доступа для отдела кадров и бухгалтерии.

Оптимизация штатного расписания.

Для оптимизации кадрового состава на промышленных предприятиях, требуется комплексный подход, который будет учитывать специфику производства, нормы безопасности и технологические процессы.

Для оптимизации численности персонала, следует провести:

а) анализ текущей структуры, согласно следующим методам:

- 1) функционально – должностной анализ, на основе составления матрицы распределения обязанностей между цехами и отделами и выявления дублирования (если учёт ведётся и мастером цеха, и отделом ОТиЗ);
- 2) хронометраж рабочего времени, на основании фиксации времени на основные операции (добыча сырья, обжиг и отгрузка), помогут сравнить нормативные затраты времени с фактическими.

б) оптимизация штатного расписания.

Для производственных подразделений:

- 1) объединение должностей смежных профилей, с доплатой 25% (при условии обучения перекрестным способом);
- 2) гибкий график (введение сменных вахт для сокращения переработок).

Для административного персонала:

- частичная занятость для бухгалтера по расчёту заработной платы на $\frac{1}{2}$ ставки;
- удаленная работа отдела кадров на гибридный режим (3 дня в офисе, 2 дня удаленно).

а) автоматизация и перераспределение функций:

- 1) цифровизация учета. Сокращение штата контролёров за счёт внедрения датчиков контроля загрузки оборудования.

Разработка системы мотивации сотрудников, должна учитывать специфику производства извести и щебня, условия труда и КРІ.

а) для начала необходимо проанализировать текущую ситуацию, а именно:

- 1) изучить с структуру персонала (организационную структуру предприятия),
- 2) оценить текущий уровень мотивации с помощью анкетирования и интервью,
- 3) провести анализ проблем: высокая текучесть сотрудников, низкая производительность и нарушения техники безопасности.

б) далее следует определить цели мотивационной системы:

- 1) повысить производительность,
- 2) снизить процент брака и минимизировать травматизм,
- 3) способствовать поощрению и удержанию квалифицированных кадров,
- 4) улучшить дисциплину.

в) разработать материальную мотивацию:

1) оплата труда, в частности внедрения КРІ для разных должностей:

- для рабочих ввести объем выработки, качество продукции и соблюдение норм техники безопасности;
- для ИТР ввести снижение простоев и оптимизацию процессов

2) премиальная система в виде:

- квартальных премий за выполнение плана,
- бонусы за перевыполнение норм,
- годовые премии за безаварийную работу.

3) соцпакеты и льготы в виде:

- компенсации питания, выдачи спецодежды;
- оплаты проезда или корпоративный транспорт;
- доплат за вредные условия труда.

г)разработать нематериальную мотивацию:

- карьерный рост посредством обучения и повышения квалификации;
- признание заслуг, в виде грамот, благодарностей, доски почёта и всевозможных конкурсов;
- корпоративная программа, такие как праздники, выездные командные соревнования и спортивные мероприятия.

Совершенствование документооборота и контроля себестоимости трудозатрат.

Внедрение электронных систем учёта рабочего времени (таких как IronLogic) позволят сотрудникам не заполнять табель учета времени вручную и совершить недочёты. Такого рода электронных систем обычно используют на проходных, прикладывая электронный пропуск к считывателю. Преимущества электронного пропуска:

- простота использования,
- интеграция с системой контроля доступа (СКУД) и 1С:ЗУП.

При совмещении электронной системы СКУД и системы 1С:ЗУП, автоматизировать учёт рабочего времени будет проще, что приведёт к минимизированию ошибок и сокращению трудозатрат.

Основными преимуществами интеграции являются:

а) автоматизированная система учёта рабочего времени:

- 1) интеграция между системой контроля доступа IronLogic и программой 1С:ЗУП обеспечивает автоматическую передачу данных о времени прихода/ухода сотрудников;
- 2) производится автоматический учёт и отражение в табелях работы в ночное время, сверхурочных часов и фактов

опоздания.

б) точный расчёт заработной платы и премий на основе данных (СКУД):

- 1) выплаты окладов и сменных выплат,
- 2) надбавки за вредные условия (интеграция с 1С),
- 3) штрафы за опоздания и прогулы, если заданы правилами.

в) контроль доступа и безопасности:

- 1) учёт рабочего времени в разных цехах,
- 2) отчёты по посещаемости,
- 3) запрет доступа в опасные зоны без допуска (если таковые имеются).

г) контроль отдела кадров:

- 1) исключается ручной ввод учета времени в табель для исключения риска внесения неверных данных;
- 2) электронный пропуск подтверждает реальное присутствие сотрудника.

д) готовые отчёты для отдела кадров автоматически формируют:

- 1) табель учета рабочего времени (Т – 13),
- 2) отчеты по переработкам и недоработкам,
- 3) анализ посещаемости.

Для расчета затрат на внедрение мероприятий и оценки их экономической эффективности рассмотрим пример внедрения автоматизированной системы учета трудовых ресурсов в таблице 11.

Таблица 11 – внедрение автоматизированной системы учёта трудовых ресурсов.

Показатель	Сумма (тыс.руб.)
Затраты на внедрение HRM – системы	950

Продолжение таблицы 11

Показатель	Сумма (тыс.руб.)
Оптимизация штатного расписания	150
Разработка системы мотивации	600
Совершенствование документооборота	500
Контроль себестоимости трудовых затрат	400
Общие затраты	2600
Ожидаемая экономия	750
Оптимизация штатного расписания	150

Ожидаемый эффект от внедрения мероприятий:

- снижение текучести кадров на 5-7% за счет улучшенной системы мотивации и повышения удовлетворенности сотрудников условиями труда;
- снижение затрат на оплату труда на 3-5% за счет автоматизации учета, что позволит избежать избыточных начислений и повысить прозрачность выплат;
- повышение эффективности работы бухгалтерской службы на 20-30% за счет сокращения рутинных операций и минимизации ошибок в расчетах;
- уменьшение ошибок в расчетах заработной платы и налоговых отчислениях, что снизит риск штрафных санкций со стороны налоговых органов.

Реализация предложенных мероприятий позволит АО «ЖИЗ», АО «ИЗ» и АО «УИК» значительно повысить эффективность управления трудовыми ресурсами, оптимизировать затраты на оплату труда, улучшить контроль за расчетами с персоналом и повысить производительность труда. Внедрение автоматизированных систем учёта и современных методов внутреннего контроля, позволит предприятиям усилить контроль за расчётами с

персоналом, снизить финансовые риски и улучшить условия труда сотрудников.

Рекомендовано внедрение предложенных форм управленческой отчётности по кадровому учёту на предприятиях АО «Жигулёвский известковый завод», АО «Известковый завод» и АО «Угловский известковый комбинат»

В третьей главе детально рассматриваются мероприятия по совершенствованию системы учёта трудовых ресурсов, механизмов внутреннего контроля и методов анализа эффективности использования персонала в АО «ЖИЗ», АО «ИЗ» и АО «УИК».

В ходе исследования, анализа бухгалтерского учёта и внутреннего контроля трудовых ресурсов в АО «ЖИЗ», АО «ИЗ» и АО «УИК», были выявлены ключевые проблемы, связанные с высокой текучестью кадров (АО «ЖИЗ» и АО «УИК»), неоптимизированных затрат на оплату труда (АО «УИК»), недостаточный контроль на начислением заработной платы и премиальных выплат во всех трёх исследуемых предприятиях, а также низкий уровень автоматизации системы учёта и внутреннего контроля.

Реализация этих мер создаст прочную основу для долгосрочного повышения конкурентоспособности предприятий отрасли.

Заключение

В первой главе проведен анализ трудовых ресурсов как ключевого фактора производства. Раскрыто понятие трудовых ресурсов организации, которые представляют собой совокупность работников, обладающих необходимыми физическими и профессиональными качествами для выполнения трудовых функций. Были выявлены современные подходы к классификации персонала и структурированы по квалификационным характеристикам, демографическим параметрам, мотивационным факторам и организационным критериям.

Рассмотрены правовые основы регулирования трудовых отношений и организация учёта трудовых ресурсов, ключевыми элементами системы учёта которых являются документирование трудовых отношений, табельные учёты рабочего времени, бухгалтерский учёт расчётов по оплате труда и контроль за движением персонала.

Также рассмотрены методы внутреннего контроля трудовых ресурсов, основными направлениями которого включают проверку учёта рабочего времени, аудит начислений заработной платы, контроль выполнения трудовых обязанностей, проверку кадровой документации и оценку системы управления персоналом.

Во второй главе было получено и обработано большое количество информации о предприятиях АО «Жигулевский известковый завод», АО «Известковый завод» и АО «Угловский известковый комбинат». Также были проанализированы деятельности предприятий и выявлены основные проблемы.

Проведенный анализ технико-экономических показателей с 2021 года по 2023 годы показывает, что ожидается улучшение финансовых показателей предприятий. Общая экономическая ситуация в стране и мире позволила АО «ЖИЗ» увеличить выручку на 16% в 2022 году. В 2023 году выручка снизилась на 3%, однако можно сказать, что результат остался положительным.

Себестоимость продаж в АО «ЖИЗ» увеличилась в 2022 году на 28%, в сравнении с 2021 годом, однако в 2023 году, себестоимость продаж снизилась на 7%, в сравнении с 2022 годом.

Валовая прибыль и прибыль от продаж в АО «ЖИЗ» снизились на 10% и 5% соответственно.

Стоимость основных средств в АО «ЖИЗ» сократилась в 2023 году на 15%.

Стоит отметить, что стоимость запасов в АО «ЖИЗ» в 2023 году выросла на 48%, в сравнении с 2022 годом. Рентабельность продаж в АО «ЖИЗ» на 2023 год снизилась на 3 %.

В целом, анализ технико-экономических показателей показывает, что предприятие имеет потенциал для улучшения финансовых показателей и необходимо продолжать работу по повышению эффективности производства, снижению расходов и поиску новых источников доходов.

Был проведен анализ финансовой деятельности АО «ИЗ», который помогает утвердить решения, способствует их обоснованию и действиям, и является фундаментом предприятия, обеспечивая его эффективность.

Выручка в 2023 году составила 232880 тыс. руб., что на 32815 тыс. руб. больше, чем в 2022 году, т.е. за анализируемый период, размер годовой выручки вырос на 16 %. Но, также наблюдается увеличение коммерческих расходов.

За анализируемый период, прибыль от продаж имело рост лишь в 2023 году и составило 16356 тыс. руб., что на 9766 тыс. руб. выше, чем в 2022 году. За 3 анализируемых года наблюдается заметный рост прибыли от продаж на 148 %.

Рост показателей себестоимости в 2021 – 2023 годах, не позволило АО «ИЗ» улучшить ситуацию с валовой прибылью за исследуемый период.

В целом, анализ показателей АО "ИЗ" за период с 2021-2023 годы позволяет сделать вывод о положительной динамике развития компании, однако необходимы дополнительные меры по оптимизации затрат и

повышению эффективности управления для достижения более высоких результатов.

Был проведен анализ финансовой деятельности АО «УИК», который показал, что выручка в 2022 году составила 554983 тыс. руб., что на 196124 тыс. руб. или на 55% больше, чем в 2021 году, т.е. произошёл рост. На конец 2023 года, выручка составила 594050 тыс. руб., что на 39067 тыс. руб. или на 7% больше, чем в 2022 году. Можно сказать, что выручка в 2023 году повысилась, однако, сравнивая показатель за 2022 год, видно снижение выручки на 39067 тыс.руб. соответственно.

Согласно финансовому анализу прибыли от продаж, видно, что стремительный рост финансового результата от продаж произошел в 2022 году и составил 1801 тыс. руб., в сравнении с убыточным 2021 годом. Сравнивая показатели прибыли от продаж за 2022 г. (1801 тыс. руб.) и 2023 г. (13341 тыс. руб.), можно говорить о приросте прибыли от продаж за анализируемый период на 11540 тыс. руб.

Получив прибыль от продаж в 2023 году, комбинат имел убыток в целом от ведения финансово-хозяйственной деятельности.

Проведён учёт и контроль трудовых ресурсов, где выявлена унифицированная система бухучёта расчётов с персоналом во всех трёх предприятиях. А также разные системы оплаты труда в АО «ИЗ» и АО «УИК» - сдельно-премиальная, а у АО «ЖИЗ» - окладная.

Выявлены показатели кадровой политики, где АО «ИЗ» имеет лучшие показатели (текучесть 5%, сбалансированная зарплата), АО «УИК» находится в критической ситуации (текучесть 18%, завышенные зарплаты) и средний показатель у АО «ЖИЗ» с потенциалом для улучшения.

Проведенный анализ свидетельствует, что оптимизация кадровой политики и системы мотивации может стать ключевым фактором повышения.

Рекомендации, необходимые для улучшения показателей трудовых ресурсов для:

- АО «Жигулёвский известковый завод» – ввести дополнительные

меры по удержанию персонала (соцпакеты, премии за стаж).

- АО «Угловский известковый комбинат» – сократить фонд оплаты труда, усилить контроль за перерасходом.

- АО «Известковый завод» – поддерживать текущий уровень управления кадрами.

В третьей главе детально рассматриваются мероприятия по совершенствованию системы учёта трудовых ресурсов, механизмов внутреннего контроля и методов анализа эффективности использования персонала в АО «ЖИЗ», АО «ИЗ» и АО «УИК».

В ходе исследования, анализа бухгалтерского учёта и внутреннего контроля трудовых ресурсов в АО «Жигулевский известковый завод», АО «Известковый завод» и АО «Угловский известковый комбинат», были выявлены ключевые проблемы, связанные с высокой текучестью кадров (АО «ЖИЗ» и АО «УИК»), неоптимизированных затрат на оплату труда (АО «УИК»), недостаточный контроль на начислением заработной платы и премиальных выплат во всех трёх исследуемых предприятиях, а также низкий уровень автоматизации учёта и внутреннего контроля.

В связи с этим были разработаны и предложены к внедрению в деятельность АО «Жигулевский известковый завод», АО «Известковый завод» и АО «Угловский известковый комбинат» предложения по автоматизации внутреннего контроля трудовых ресурсов.

Список используемой литературы

1. Анализ методов и моделей оценки финансовой устойчивости организаций / Н. П. Любушин [и др.] // Экономический анализ. – 2017. – № 1. – С. 3–11.
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. Васильчук О. И. Бухгалтерский учет и анализ. Учебное пособие / О. И. Васильчук, Т. Н. Гусьвова, Л. А. Насакина – М:Форум. 2018. 116 с.
6. Вахрушина М. А. Бухгалтерский управленческий учёт, 10-е изд. – М.: Вузовский учебник, 2021. – 768 с.
7. Вилисов В. Я. Инструменты внутреннего контроля. Монография / В. Я. Вилисов, Суков И. Е. - М.: РИОР, 2024. – 262 с.
8. Володин А. А. Бухгалтерский финансовый учет: учебник. М.: Экономика, 2020. 347 с.
9. Зайцев Н. Л. Экономика, организация и управление предприятием: учебное пособие / Н. Л. Зайцев. – Москва: Инфра–М, 2018. – 453 с.
10. Камышанов П. И. Финансовый и управленческий учет и анализ: учебник / П. И. Камышанов, А. П. Камышанов. – Москва: ИНФРА-М, 2021. 592 с.
11. Коваленко О. А. Экономическая безопасность предприятия. Моделирование и оценка: учебное пособие / О. А. Коваленко, Т. Д. Малютина, Д. Д. Ткаченко Издательство ИЦ РИОР, 2023. – 359 с.
12. Козлова Е. П. Бухгалтерский учет: учеб. пособие / Н. В. Парашутин, Т. Н. Бабченко, Е. Н. Галанина - М.: Финансы и статистика, 2020. 261с.

13. Краснова Л. П., Шалашова Н. Т., Ярцева Н. М. Бухгалтерский учет: учебник. – М.: Юристъ, 2019. 550 с.
14. Официальный сайт компании АО «Жигулёвский известковый завод». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zhiz.info/>
15. Официальный сайт завода АО «Угловский известковый комбинат». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://uik-izvest.ru/>
16. Официальный сайт завода АО «Известковый завод». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://str-iz.ru/>
17. Погорелова М. Я. Бухгалтерский (финансовый учет) учет: Теория и практика: Учебное пособие / М. Я. Погорелова. -М: Риор, 2018. 144 с.
18. Порфирьева А. В. Внутренний контроль. Методология сквозного 72 контроля автономных учреждений / А. В. Порфирьева, Т. Ю. Серебрякова. - М.: ИНФРА-М, 2021. 152 с.
19. Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 N 94н (ред. от 08.11.2010) "Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению" [Электрон.ресурс]: // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>
20. Сергеев А. А. Экономическая безопасность предприятия: учебник и практикум для вузов / А. А. Сергеев – 3-е издание. – Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 275 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-14436-9. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [электронный источник] – <https://urait.ru/bdcode/541083>
21. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023, с изм. от 24.10.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023) [Электрон.ресурс]: // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>
22. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 N 402-ФЗ (в редакции от 28.11.2021 г.) [Электрон.ресурс]: // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

23. Федеральный закон №1032-І от 19 апреля 1991 г. «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/>
24. Федоренко И. В. Аудит: учебник / И. В. Федоренко, Г. И. Золотарева. – 2-е изд., перераб, и доп. – М.: ИНФРА-М, 2022. 281 с.
25. Шохина Е. И. Корпоративные финансы: учебник. Москва: КНОРУС, 2018. 318 с.
26. Щербакова С. А. Пути повышения эффективности деятельности предприятия // Молодой ученый. 2016. №9.2. С. 65.
27. Яшкин А. А. Пути повышения эффективности деятельности предприятия // Студенческая наука и XXI век. 2017. № 14. С. 456-459.
28. Al-Htaybat, K., von Alberti-Alhtaybat, L., & Alhatabat, Z. (2022). «Digital Transformation and HR Analytics: Enhancing Workforce Control and Decision-Making.» Journal of Accounting & Organizational Change. – 2022, 18(3), pp. 412-435.
29. Chen, L., & Zhang, Y. «Blockchain-Based Solutions for Transparent Workforce Management in Supply Chains.», International Journal of Human Resource Management. – 2023, 34(5), pp.789-812
30. Dragomir, V., & Dumitru, M. «AI-Driven Internal Controls and Labor Efficiency: Evidence from Multinational Corporations.», Journal of Applied Accounting Research. – 2021, 22(4), pp. 701-725.
31. Opute, A. P., & Dedoussis, E. «Strategic Workforce Accounting: Integrating ESG Metrics into Labor Resource Audits.», Sustainability Accounting, Management and Policy Journal. – 2024, 15(1), pp. 120-145.
32. Suresh, N., & Garlapati, P. «Automated Time-Tracking Systems and Internal Fraud Prevention: A Case Study of IT Firms.», Journal of Business Ethics. -2023, 185(2), pp. 345-367.

Приложение А

Организационная структура управления АО «ЖИЗ», АО «ИЗ» и АО «УИК»

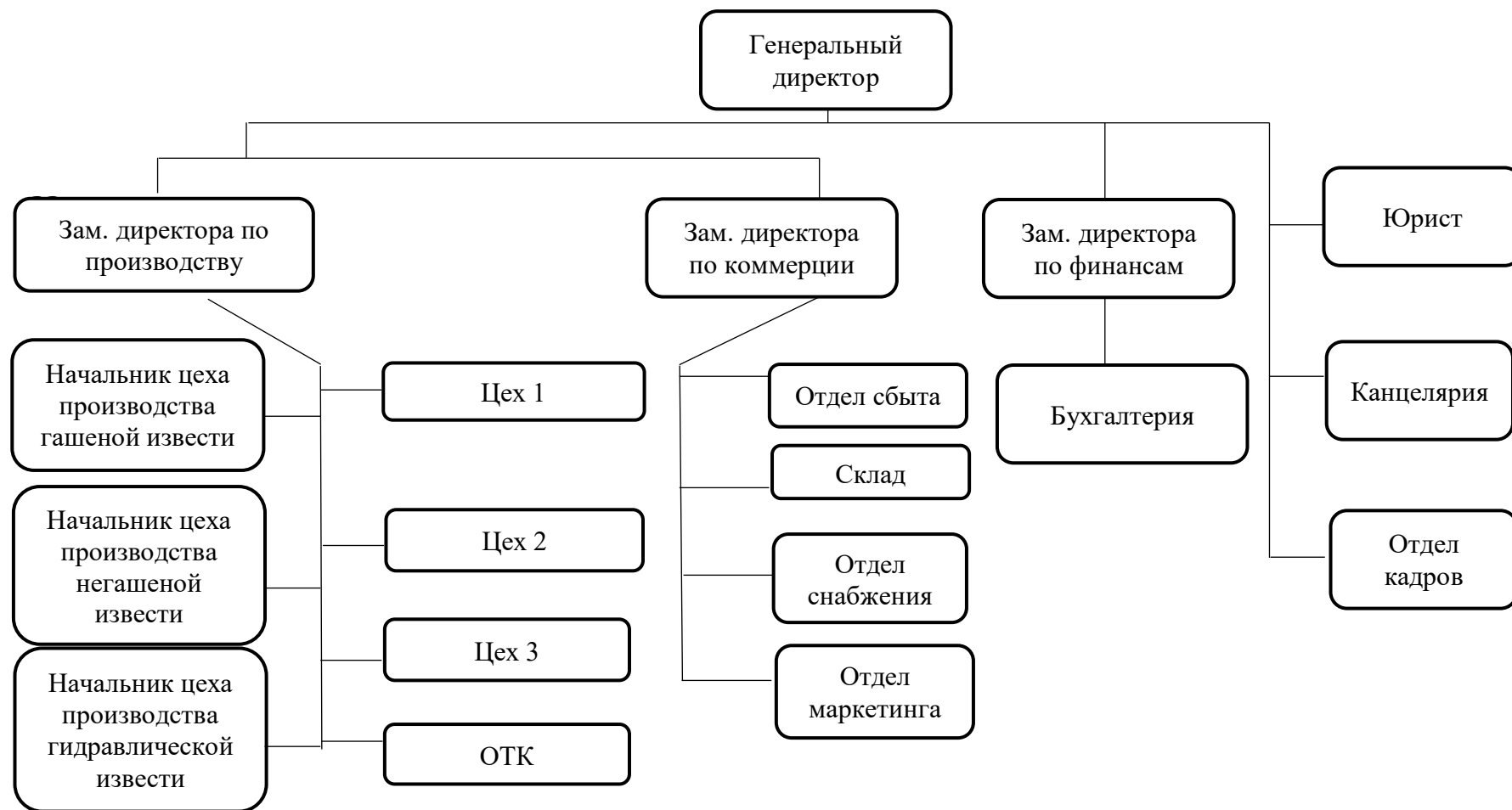


Рисунок А.1 – Структура управления АО «Жигулевский известковый завод»

Продолжение Приложения А

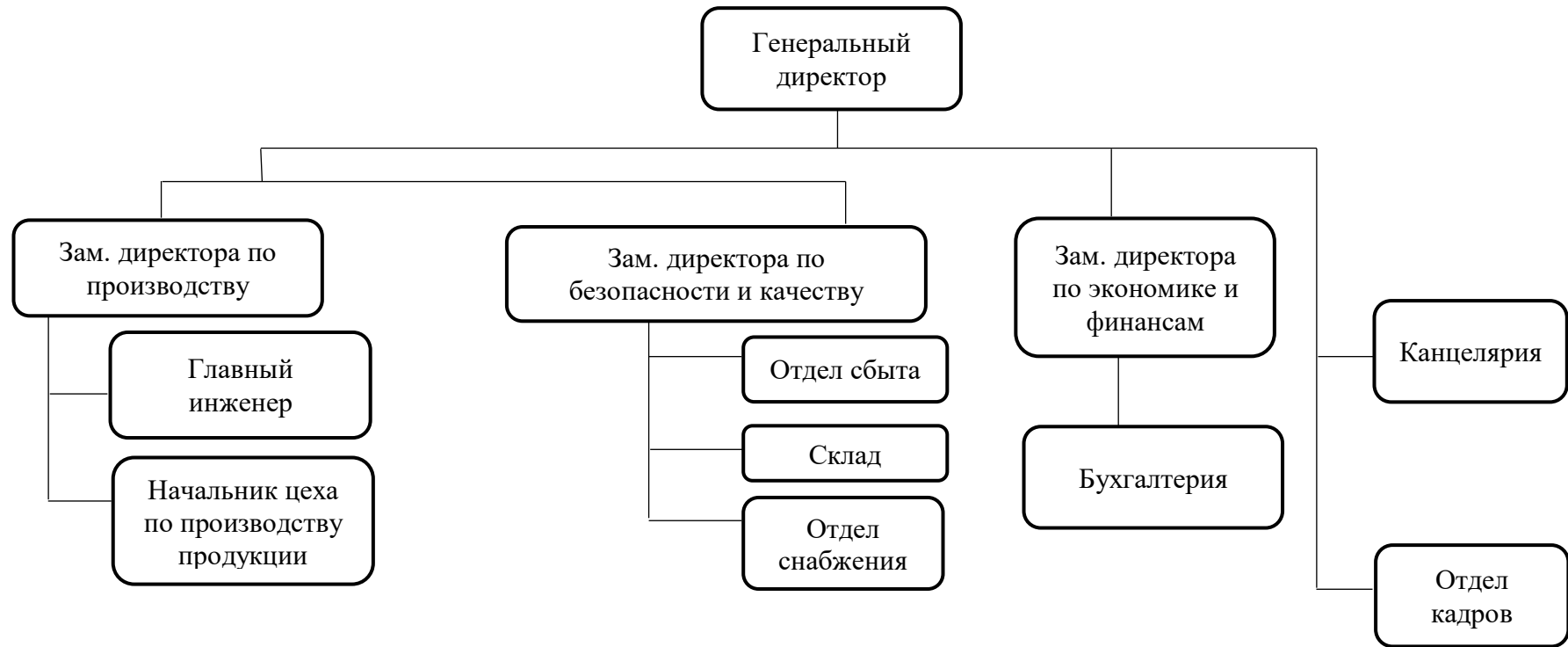


Рисунок А.2 – Структура управления АО «Известковый завод»

Продолжение Приложения А

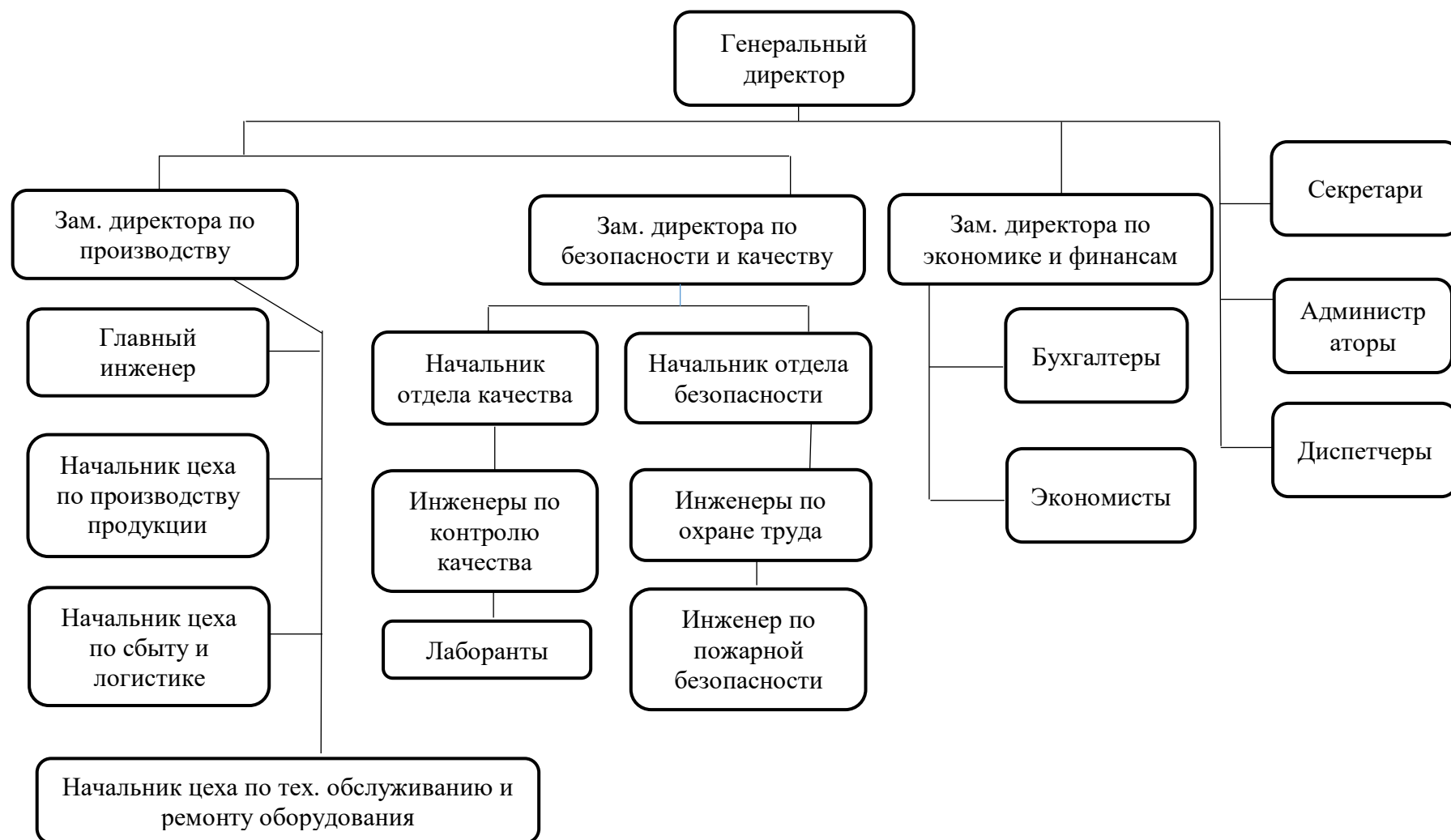


Рисунок А.3 – Структура управления АО «Угловский известковый комбинат»

Приложение Б

Технико-экономические показатели предприятий АО «ЖИЗ», АО «ИЗ» и АО «УИК»

Таблица Б.1 – Основные технико-экономические показатели АО «ЖИЗ» (тыс. руб.)

Наименование показателя	31.12.2021	31.12.2022	Абсолютные изменения (+/-)	Относительные изменения в %	31.12.2023	Абсолютные изменения (+/-)	Относительные изменения в %
Выручка	363991	421660	57669	16%	430 935	9 275	3%
Себестоимость продаж	243704	313159	69455	28%	329 040	15 881	7%
Валовая прибыль/убыток	120 287	108501	-11786	-10%	101 895	-6 606	-5%
Коммерческие расходы	22 792	23467	675	3%	22 454	-1 013	-4%
Управленческие расходы	78 670	73439	-5231	-7%	82 147	8 708	11%
Прибыль/убыток от продаж	18825	11595	-7230	-38%	-2 706	-14 301	-76%
Основные средства	33306	36827	3521	11%	31 721	-5 106	-15%
Проценты к получению	14	0	-14	-100%	0	0	0%
Прочие доходы	2 784	11 142	8358	300%	22544	11 402	410%
Прочие расходы	4 710	6 478	1768	38%	6478	0	0%
Прибыль/убыток до налогообложения	16 913	16259	-654	-4%	15 854	-405	-2%
Текущий налог на прибыль	3964	5052	1088	27%	4 889	-163	-4%
Стоимость запасов	86418	116 679	30261	35%	158 579	41 900	48%
Стоимость активов	198 840	230 811	31971	16%	219 341	-11 470	-6%
Фондоотдача	11	11	0,52	5%	14	2	20%
Чистая прибыль/убыток	13 094	12 570	-524	-4%	12 328	-242	-2%
Рентабельность, %	5,17	2,75	-2,42	-	-1	-3	-

Продолжение Приложения Б

Таблица Б.2 – Основные технико-экономические показатели АО «ИЗ» (тыс. руб.)

Наименование показателя	31.12.2021	31.12.2022	Абсолютные изменения (+/-)	Относительные изменения в %	31.12.2023	Абсолютные изменения (+/-)	Относительные изменения в %
Выручка	161704	200065	38361	24%	232880	32815	16%
Себестоимость продаж	126720	151517	24797	20%	165035	13518	9%
Валовая прибыль/убыток	34 984	48548	13564	39%	67 845	19297	40%
Коммерческие расходы	17 523	30194	12671	72%	37 123	6929	23%
Управленческие расходы	9 819	11764	1945	-	14 366	2602	22%
Прибыль/убыток от продаж	7642	6590	-1052	-14%	16 356	9766	148%
Основные средства	5150	4283	-867	-17%	5 016	733	17%
Проценты к получению	364	2282	1918	527%	5412	3130	137%
Прочие доходы	834	1 172	338	41%	1 026	-146	-12%
Прочие расходы	7 394	5 767	-1627	-22%	2 580	-3187	-55%
Прибыль/убыток до налогообложения	1 446	4277	2831	196%	20214	15937	373%
Стоимость запасов	22760	30 018	7258	32%	17372	-12646	-42%
Стоимость активов	80 378	107 997	27619	34%	121661	13664	13%
Фондоотдача	31	46,71	15,31	-	46,43	-0,28	-
Чистая прибыль/убыток	1 834	3 360	1526	83%	16166	12806	381%
Рентабельность, %	4,73	3,29	-1,43	-	7,02	3,73	113%

Продолжение Приложения Б

Таблица Б.3 – Основные технико-экономические показатели АО «УИК» (тыс. руб.)

Наименование показателя	31.12.2021	31.12.2022	Абсолютные изменения (+/-)	Относительные изменения в %	31.12.2023	Абсолютные изменения (+/-)	Относительные изменения в %
Выручка	358859	554983	196124	55%	594 050	39 067	7%
Себестоимость продаж	300934	371242	70308	23%	392 964	21 722	6%
Валовая прибыль/убыток	57 925	183741	125816	217%	201 086	17 345	9%
Коммерческие расходы	95 347	144853	49506	52%	146 001	1 148	1%
Управленческие расходы	37 886	37087	-799	-2%	41 744	4 657	13%
Прибыль/убыток от продаж	-75308	1801	77109	-102%	13 341	11 540	641%
Основные средства	8547	7936	-611	-7%	2 317	-5 619	-71%
Проценты к получению	82	835	753	918%	1 103	268	32%
Прочие доходы	85 943	33 532	-52411	-61%	28 371	-5 161	-15%
Прочие расходы	63 846	40 697	-23149	-36%	47 455	6 758	17%
Прибыль/убыток до налогообложения	-57 408	-4529	52879	-92%	-4 640	-111	2%
Стоимость запасов	25974	26 898	924	4%	23 518	-3 380	-13%
Стоимость активов	172 225	172 950	725	0%	181 953	9 003	5%
Фондоотдача	42	69,93	27,95	-	256,39	186	-
Чистая прибыль/убыток	-46 608	-5 187	41421	-89%	-4 417	770	-15%
Рентабельность, %	-20,99	0,32	21,31	-	2,25	2	-

Приложение В

Бухгалтерский баланс АО «ЖИЗ», АО «ИЗ» и АО «УИК»

Таблица В.1 – Бухгалтерский баланс АО «Жигулёвский известковый завод»

Показатель	31.12.2023	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020
1	3	4	5	6
Актив				
I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ	0	1 131	1 131	1 131
Нематериальные активы				
Результаты исследований и разработок	0	0	0	0
Нематериальные поисковые активы	0	0	0	0
Материальные поисковые активы	0	0	0	0
Основные средства	31 721	36 827	33 306	40 569
Доходные вложения в материальные ценности	0	0	0	0
Финансовые вложения	0	0	0	0
Отложенные налоговые активы	1 487	1 308	1 095	1 153
Прочие внеоборотные активы	0	0	0	0
ИТОГО по разделу I	33 208	39 266	35 532	42 853
II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ	158 579			
Запасы		116 679	86 418	62 462
Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	0	17	35	67
Дебиторская задолженность	23 586	65 264	66 080	70 765
задолженность учредителей по взносам в уставный капитал ^[2]	0	0	0	0
Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	0	0	0	10 000
Денежные средства и денежные эквиваленты	3 892	6 927	8 638	24 969
Прочие оборотные активы	76	2 658	2 137	928
ИТОГО по разделу II	186 133	191 545	163 308	169 191
БАЛАНС	219 341	230 811	198 840	212 044
Пассив				
III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ	103	103	103	103
Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)				

Продолжение Приложения В

Продолжение Таблицы В.1

Показатель	31.12.2023	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020
1	3	4	5	6
Собственные акции, выкупленные у акционеров <i>(Указывать без минуса!)</i>	0	0	0	0
Переоценка внеоборотных активов	17 505	17 996	18 039	18 738
Добавочный капитал (без переоценки)	496	496	496	496
Резервный капитал	2	2	2	2
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	104 191	105 943	98 652	96 684
ИТОГО по разделу III	122 297	124 540	117 292	116 023
IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА	0			
Заемные средства	0	0	0	0
Отложенные налоговые обязательства	1 031	2 216	919	1 122
Оценочные обязательства	0	0	0	0
Прочие долгосрочные обязательства	0	0	0	0
ИТОГО по разделу IV	1 031	2 216	919	1 122
V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА	0			
Заемные средства		0	0	0
Кредиторская задолженность	96 013	104 055	80 629	94 899
Актив	0	0	0	0
доходы будущих периодов, возникшие в связи с безвозмездным получением имущества и государственной помощи ^[2]	0	0	0	0
Оценочные обязательства	0	0	0	0
Прочие краткосрочные обязательства	0	0	0	0
ИТОГО по разделу V	96 013	104 055	80 629	94 899
БАЛАНС	219 341	230 811	198 840	212 044

Продолжение Приложения В

Таблица В.2 – Отчёт о финансовых результатах АО «Жигулёвский известковый завод»

Показатель	За 2023	За год2022	За год2021	За год2020
Выручка	430 935	421 660	363 991	390 573
Себестоимость продаж	329 040	313 159	243 704	258 915
Валовая прибыль (убыток)	101 895	108 501	120 287	131 658
Коммерческие расходы	22 454	23 467	22 792	42 591
Управленческие расходы	82 147	73 439	78 670	75 281
Прибыль (убыток) от продаж	-2 706	11 595	18 825	13 786
(стр.2100-2210-2220)				
Доходы от участия в других организациях	0	0	0	0
Проценты к получению	0	0	14	760
Проценты к уплате	0	0	0	0
Прочие доходы	22 544	11 142	2 784	7 826
Прочие расходы	3 984	6 478	4 710	5 629
Прибыль (убыток) до налогообложения	15 854	16 259	16 913	16 743
(стр.2200+2310+2320-2330+2340-2350)				
Налог на прибыль	-3 526	-3 689	-3 819	-3 906
(стр.2412-2411)				
текущий налог на прибыль (до 2020 г. это стр. 2410)	4 889	5 052	3 964	3 937
отложенный налог на прибыль	1 363	1 363	145	31
Изменение отложенных налоговых обязательств (до 2020 г.)	0	0	0	0
Изменение отложенных налоговых активов (до 2020 г.)	0	0	0	0
Прочее	0	0	0	0
Чистая прибыль (убыток)	12 328	12 570	13 094	12 837
(стр.2300+2410+2430+2450+2460)				
Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток)	0	0	0	0
Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	0	0	0	0
Налог на прибыль от операций, результат которых не включается в чистую прибыль (убыток) периода	0	0	0	0
Совокупный финансовый результат периода	12 328	12 570	13 094	12 837

Продолжение Приложения В

Таблица В.3 – Бухгалтерский баланс АО «Известковый завод»

Показатель	31.12.2023	31.12.2022	31.12.2021
1	3	4	5
Актив			
I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ	0	0	0
Нематериальные активы			
Результаты исследований и разработок	0	0	0
Нематериальные поисковые активы	0	0	0
Материальные поисковые активы	0	0	0
Основные средства	5 016	4 283	5 150
Доходные вложения в материальные ценности (инвестиционная недвижимость)	0	0	0
Финансовые вложения	11	11	11
Отложенные налоговые активы	3 421	5 727	6 512
Прочие внеоборотные активы	14 548	21 298	27 768
ИТОГО по разделу I	22 996	31 319	39 441
II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ	17 372	30 018	22 760
Запасы			
Долгосрочные активы к продаже	0	0	0
Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	0	0	0
Дебиторская задолженность	9 959	3 745	10 627
задолженность учредителей по взносам в уставный капитал ^[?]	0	0	0
Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	0	0	0
Денежные средства и денежные эквиваленты	71 334	42 586	7 550
Прочие оборотные активы	0	329	0
ИТОГО по разделу II	98 665	76 678	40 937
БАЛАНС	121 661	107 997	80 378
Пассив			

Продолжение Приложения В

Продолжение Таблицы В.3

Показатель	31.12.2023	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020
1	3	4	5	6
III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ	12 162	12 162	12 162	12 162
Уставный капитал				
Собственные акции, принадлежащие обществу, задолженность акционеров по оплате акций <i>(Указывать без минуса!)</i>	0	0	0	0
Накопленная дооценка внеоборотных активов	0	0	0	0
Добавочный капитал (без накопленной дооценки)	0	0	0	0
Резервный капитал	1 824	1 824	1 824	1 824
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	44 373	28 208	24 848	20 554
ИТОГО по разделу III	58 359	42 194	38 834	34 540
IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА	0	0	0	0
Заемные средства				
Отложенные налоговые обязательства	4 312	5 926	7 236	4 978
Оценочные обязательства	0	0	0	0
Прочие долгосрочные обязательства	0	0	0	0
ИТОГО по разделу IV	4 312	5 926	7 236	4 978
V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА	0	0	0	0
Заемные средства				
Кредиторская задолженность	57 070	57 957	32 424	31 860
Доходы будущих периодов	0	0	0	0
доходы будущих периодов, возникшие в связи с безвозмездным получением имущества и государственной помощи ^[?]	0	0	0	0
Оценочные обязательства	1 920	1 920	1 884	1 172
Прочие краткосрочные обязательства	0	0	0	0
ИТОГО по разделу V	58 990	59 877	34 308	33 032
БАЛАНС	121 661	107 997	80 378	72 550

Продолжение Приложения В

Таблица В.4 – Отчёт о финансовых результатах АО «Известковый завод»

Показатель	За год2023	За год2022	За год2021
Выручка	232 880	200 065	161 704
Себестоимость продаж	165 035	151 517	126 720
Валовая прибыль (убыток)	67 845	48 548	34 984
Коммерческие расходы	37 123	30 194	17 523
Управленческие расходы	14 366	11 764	9 819
Прибыль (убыток) от продаж (стр.2100-2210-2220)	16 356	6 590	7 642
Доходы от участия в других организациях	0	0	0
Проценты к получению	5 412	2 282	364
Проценты к уплате	0	0	0
Прочие доходы	1 026	1 172	834
Прочие расходы	2 580	5 767	7 394
Прибыль (убыток) от продолжающейся деятельности до налогообложения (стр.2200+2310+2320-2330+2340-2350)	20 214	4 277	1 446
Налог на прибыль организаций (стр.2412-2411)	-4 048	-876	388
текущий налог на прибыль организаций (до 2020 г. это стр. 2410)	3 357	1 401	0
отложенный налог на прибыль организаций	-691	525	388
Прибыль (убыток) от прекращаемой деятельности (за вычетом относящегося к ней налога на прибыль организаций)	0	0	0
Изменение отложенных налоговых обязательств (до 2020 г.)	0	0	0
Изменение отложенных налоговых активов (до 2020 г.)	0	0	0
Прочее	0	-41	0
Чистая прибыль (убыток) (стр.2300+2410+2420+2430+2450+2460)	16 166	3 360	1 834
Результат переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток)	0	0	0
Результат прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток)	0	0	3 075
Налог на прибыль организаций, относящийся к результатам переоценки внеоборотных активов и прочих операций, не включаемых в чистую прибыль (убыток)	0	0	-615
Совокупный финансовый результат	16 166	3 360	4 294

Продолжение Приложения В

Таблица В.5 – Бухгалтерский баланс АО «Угловский известковый комбинат»

Показатель	31.12.2023	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020
1	3	4	5	6
Актив				
I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ	0	0	0	3
Нематериальные активы				
Результаты исследований и разработок	0	0	0	0
Нематериальные поисковые активы	0	0	0	0
Материальные поисковые активы	0	0	0	0
Основные средства	2 317	7 936	8 547	220 931
Доходные вложения в материальные ценности (инвестиционная недвижимость)	0	0	0	0
Финансовые вложения	38	38	38	38
Отложенные налоговые активы	118 147	115 244	113 395	59 124
Прочие внеоборотные активы	571	650	443	448
ИТОГО по разделу I	121 073	123 868	122 423	280 544
II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ	23 518	26 898	25 974	34 427
Запасы				
Долгосрочные активы к продаже	0	0	0	0
Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	2 376	968	2 296	555
Дебиторская задолженность	29 484	14 160	17 230	51 354
задолженность учредителей по взносам в уставный капитал ^[?]	0	0	0	0
Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	0	0	0	0
Денежные средства и денежные эквиваленты	5 502	7 056	4 302	7 268
Прочие оборотные активы	0	0	0	0
ИТОГО по разделу II	60 880	49 082	49 802	93 604
БАЛАНС	181 953	172 950	172 225	374 148
Пассив				

Продолжение Приложения В

Продолжение Таблицы В.5

Показатель	31.12.2023	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020
1	3	4	5	6
III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ				
Уставный капитал	74 750	74 750	74 750	74 750
Собственные акции, принадлежащие обществу, задолженность акционеров по оплате акций <i>(Указывать без минуса!)</i>	0	0	0	0
Накопленная дооценка внеоборотных активов	0	0	18 018	22 021
Добавочный капитал (без накопленной дооценки)	210 000	210 000	200 000	0
Резервный капитал	3 738	3 738	3 738	3 738
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	-218 948	-214 530	-227 360	-23 593
ИТОГО по разделу III	69 540	73 958	69 146	76 916
IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
Заемные средства	0	0	0	0
Отложенные налоговые обязательства	21 920	19 238	16 732	13 547
Оценочные обязательства	0	0	0	0
Прочие долгосрочные обязательства	0	0	0	0
ИТОГО по разделу IV	21 920	19 238	16 732	13 547
V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
Заемные средства	0	0	0	205 839
Кредиторская задолженность	82 206	72 162	78 368	69 324
Доходы будущих периодов	0	0	0	0
доходы будущих периодов, возникшие в связи с безвозмездным получением имущества и государственной помощи ^[2]	0	0	0	0
Оценочные обязательства	8 287	7 592	7 979	8 522
Прочие краткосрочные обязательства	0	0	0	0
ИТОГО по разделу V	90 493	79 754	86 347	283 685
БАЛАНС	181 953	172 950	172 225	374 148

Продолжение Приложения В

Таблица В.6 – Отчёт о финансовых результатах АО «Угловский известковый комбинат»

Показатель	За год 2023	За год 2022	За год 2021
Выручка	594 050	554 983	358 859
Себестоимость продаж	392 964	371 242	300 934
Валовая прибыль (убыток)	201 086	183 741	57 925
Коммерческие расходы	146 001	144 853	95 347
Управленческие расходы	41 744	37 087	37 886
Прибыль (убыток) от продаж (стр.2100-2210-2220)	13 341	1 801	-75 308
Доходы от участия в других организациях	0	0	0
Проценты к получению	1 103	835	82
Проценты к уплате	0	0	4 279
Прочие доходы	28 371	33 532	85 943
Прочие расходы	47 455	40 697	63 846
Прибыль (убыток) от продолжающейся деятельности до налогообложения (стр.2200+2310+2320-2330+2340-2350)	-4 640	-4 529	-57 408
Налог на прибыль организаций (стр.2412-2411)	223	-658	10 800
текущий налог на прибыль организаций (до 2020 г. это стр. 2410)	0	0	0
отложенный налог на прибыль организаций	223	-658	10 800
Прибыль (убыток) от прекращаемой деятельности (за вычетом относящегося к ней налога на прибыль организаций)	0	0	0
Изменение отложенных налоговых обязательств (до 2020 г.)	0	0	0
Изменение отложенных налоговых активов (до 2020 г.)	0	0	0
Прочее	0	0	0
Чистая прибыль (убыток) (стр.2300+2410+2420+2430+2450+2460)	-4 417	-5 187	-46 608
Результат переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток)	0	0	-4 003
Результат прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток)	0	0	0
Налог на прибыль организаций, относящийся к результатам переоценки внеоборотных активов и прочих операций, не включаемых в чистую прибыль (убыток)	0	0	0
Совокупный финансовый результат	-4 417	-5 187	-50 611