

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: Учетно-аналитическое обеспечение системы внутреннего контроля
оплаты труда в организациях

Обучающийся

П.А. Пахарев

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Научный
руководитель

канд. экон. наук, доцент, В.В. Шнайдер

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

Тольятти 2023



Росдистант
ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННО

Содержание

Введение.....	3
1 Теоретические аспекты учетно-аналитического обеспечения системы контроля оплаты труда	8
1.1 Виды, формы и системы оплаты труда.....	8
1.2 Нормативное регулирование и особенности учета расчетов по заработной плате	13
1.3 Методика внутреннего контроля расчетов по заработной плате.....	21
2 Анализ деятельности и финансово-экономических показателей ООО «Ортодент», ООО «Хоссер», АО «МАК БРАЗЕРС».....	27
2.1 Анализ организационных структур ООО «Ортодент», ООО «Хоссер», АО «МАК БРАЗЕРС»	27
2.2 Анализ экономических показателей ООО «Ортодент», ООО «Хоссер», АО «МАК БРАЗЕРС»	35
3 Совершенствование учетно-аналитического обеспечения системы внутреннего контроля оплаты труда	45
3.1 Основные направления совершенствования учетно-аналитического обеспечения системы внутреннего контроля оплаты труда.....	45
3.2 Разработка алгоритма положений учетной политики в области расходов на оплату труда и повышение уровня эффективности контроля.....	50
3.3 Разработка мероприятий по оптимизации системы внутреннего контроля по оплате труда в ООО «Ортодент», ООО «Хоссер», АО «МАК БРАЗЕРС».....	56
Заключение	61
Список используемой литературы и источников	65
Приложение А Отчетность АО «МАК БРАЗЕРС».....	71
Приложение Б Отчетность ООО «Хоссер»	74
Приложение В Отчетность ООО «Ортодент».....	77

Введение

Актуальность и научная значимость настоящего исследования. Максимизация получаемой прибыли и соответствующее достижение наиболее эффективных итоговых результатов практического функционирования современной организации в созданных на сегодняшний день экономических условиях фактически напрямую зависят от грамотно построенной и обоснованной экономической системы оплаты труда действующих экономических субъектов хозяйствования. В данном процессе заработная плата представляет собой начисляемое денежное вознаграждение за выполнение различных должностных обязанностей каждым отдельным сотрудником, и ее фактический размер рассчитывается с обязательным учетом огромного множества различного рода нюансов. Для учета осуществляемых расчетов по заработной плате практически необходим обширный перечень действующих нормативных актов, комплексный и постоянный контроль.

Исследование актуально, потому что заработная плата – это основной механизм, стимулирующий работников к достижению максимальных результатов в финансово-хозяйственной деятельности.

Для обеспечения максимальной достоверности учета, необходимо регулярно проводить контроль расчетов по заработной плате. Это позволит руководству своевременно реагировать на возможные нарушения и предотвращать ухудшение трудовой дисциплины.

Степень научной разработанности темы. Адамчук В.В., Булыга Р.П., Гетьман В.Г., Дмитриева И.М., Кондраков Н.П., Курочкина Р.Д. и другие отечественные экономисты обозначили в своих работах важность учета и контроля расчетов с персоналом по оплате труда.

Работодатели, сталкиваются с проблемой стремительных изменений бухгалтерского и налогового законодательства, а также трудового законодательства, в части организации учета и контроля расчетов

с персоналом по оплате труда.

Объекты исследования: ООО «Ортодент», ООО «Хоссер», АО «МАК БРАЗЕРС».

Основным видом деятельности ООО «Ортодент» является Стоматологическая практика, но при этом зарегистрированы еще 3 дополнительных вида деятельности. Организационная структура ООО «Ортодент» построена по линейно-функциональному типу. ООО «Ортодент» применяет в своей деятельности современные методики лечения, новейшее оборудование и включает в свой штат грамотных специалистов.

Вторым объектом исследования является ООО «Инженерное бюро Хоссер», которая занимается исключительно вопросами комплексного проектирования медицинских учреждений и строительства чистых медицинских помещений «под ключ». К числу таких помещений относятся: операционные блоки, палаты интенсивной терапии и реанимации, центры пересадки костного мозга, банки стволовых клеток, ЦСО, специализированные лаборатории. При этом особо отметим, что география объектов Группы компаний ХОССЕР® охватывает пространство практически всей России и стран СНГ.

Третьим объектом исследования выбрано АО «МАК БРАЗЕРС», которое успешно работает на рынке сервисных услуг медицинского оборудования, используя комплексный подход к установке, настройке, последующему обслуживанию и ремонту медицинского оборудования различного профиля. Компания имеет солидный многолетний опыт работы в сфере установки «под ключ», ремонта, диагностики и технического обслуживания, а также профилактики медицинского оборудования. Также отметим, что компания имеет все необходимые лицензии и документы, разрешающие работу с медицинским оборудованием и источниками ионизирующего излучения.

Предмет исследования: учет и внутренний контроль оплаты труда в организации.

Цель исследования: разработка и обоснование теоретических положений и практических рекомендаций по развитию учетно-аналитического обеспечения системы внутреннего контроля оплаты труда в организациях.

Гипотеза исследования состоит в том, что внутренний контроль оплаты труда влияет на весь процесс его учета. В процессе исследования необходимо решить следующие задачи:

- раскрыть теоретические аспекты учета и внутреннего контроля оплаты труда;
- раскрыть систему внутреннего контроля учета расчетов с персоналом по оплате труда на объектах исследования;
- по итогам рассмотренных аспектов учета и внутреннего контроля расчетов с персоналом по оплате труда, разработать мероприятия по их совершенствованию и рассчитать экономическое обоснование данных мероприятий.

Базовыми для настоящего исследования явились также внутренние документы и бухгалтерская финансовая отчетность ООО «Ортодент», ООО «Хоссер», АО «МАК БРАЗЕРС».

Теоретическая и методологическая основа выпускной квалификационной работы по программе магистратуры. Теоретическую основу исследования составили опубликованные научные труды в области как теоретического так и соответствующего практического применения общепринятых принципов учета и должного внутреннего контроля оплаты труда работников организации, публикации периодических изданий, нормативно-правовые акты, официальные статистические данные, специальная и общеэкономическая литература в сфере бухгалтерского учета.

Методологической основой явились общенаучные и классические методы исследования, такие как сравнение, обобщение, наблюдение, диалектический метод, группировка, синтез, экономико-математический анализ, абстрактно-логистический, сравнительно-сопоставительный анализ, а

также другие методы научных исследований, в работе использовался пакет прикладной программы MS Office Excel.

Информационную базу исследования составили законодательные и нормативные акты, материалы научных конференций и форумов, посвященные проблемам в области теоретического и практического применения принципов учета и внутреннего контроля оплаты труда, диссертационные исследования, а также бухгалтерская отчетность организаций.

Эмпирическая база исследования получена на основе проведенной оценки практического учета и внутреннего контроля оплаты труда.

Научная новизна исследования заключается в:

- разработке теоретических и практических положений наиболее эффективного использования принципов организации учета при постановке бухгалтерского учета и контроля расчетов с персоналом по оплате труда, с учетом отраслевой специфики;
- конкретизации организации учета при постановке бухгалтерского учета и контроля расчетов с персоналом по оплате труда, с учетом отраслевой специфики в виде новых методов учета и контроля расчетов с персоналом по оплате труда.

Практическая значимость исследования заключается в возможности применения разработанных моделей учета и контроля расчетов с персоналом по оплате труда хозяйствующими субъектами, внешними пользователями отчетности в целях рациональной организации учета.

Теоретическая значимость исследования заключается в развитии теоретико-методической базы бухгалтерского учета и внутреннего контроля оплаты труда посредством раскрытия учетно-аналитического обеспечения процесса внутреннего контроля.

Достоверность и обоснованность результатов исследования
Подтверждение достоверности результатов исследования заключается в

использовании основных теоретических и методических положений в области учетно-аналитического обеспечения процесса внутреннего контроля расчетов с персоналом по оплате труда, разработанных ведущими отечественными и зарубежными учеными.

Личное участие автора в организации и проведении исследования состоит в проведении внутреннего контроля оплаты труда на базах исследования. По теме диссертации автором были написаны и опубликованы статья: Пахарев П.А. «Учетно-аналитическое обеспечение системы внутреннего контроля оплаты труда в организациях» в международном научном журнале «Вестник науки» № 11 (68) т. 4, ISSN 2712-8849 (г. Тольятти, Россия) от 26 ноября 2023 г. Международный научный журнал «Вестник науки» eLibrary № 206-05/2018; СМИ ЭЛ № ФС 77 - 84401; КиберЛенинка № 35342-01; Google Academy sQPTZ3UAAAAAJ; сайт: www.Vestnik-nauki.pf; email: zhumal@vestnik-nauki.com

Апробация и внедрение результатов исследования. Рекомендации и предложения, выдвинутые на защиту выпускной квалификационной работы, были изложены и обсуждены на регулярных научных студенческих конференциях и семинарах в 2021-2023 гг.

1 Теоретические аспекты учетно-аналитического обеспечения системы контроля оплаты труда

1.1 Виды, формы и системы оплаты труда

На размер заработной платы, а следовательно, на эффективность работы персонала, оказывает влияние ряд факторов. «Заработная плата – это денежное вознаграждение, которое сотрудник получает за выполнение своих обязанностей»[10]. Но определить ее размер не так просто, ведь есть много нюансов, которые нужно учесть. Оплата труда формируется из множества элементов, каждый из которых вносит свой вклад в общую сумму. Данная концепция наглядно отражена на рисунке 1.

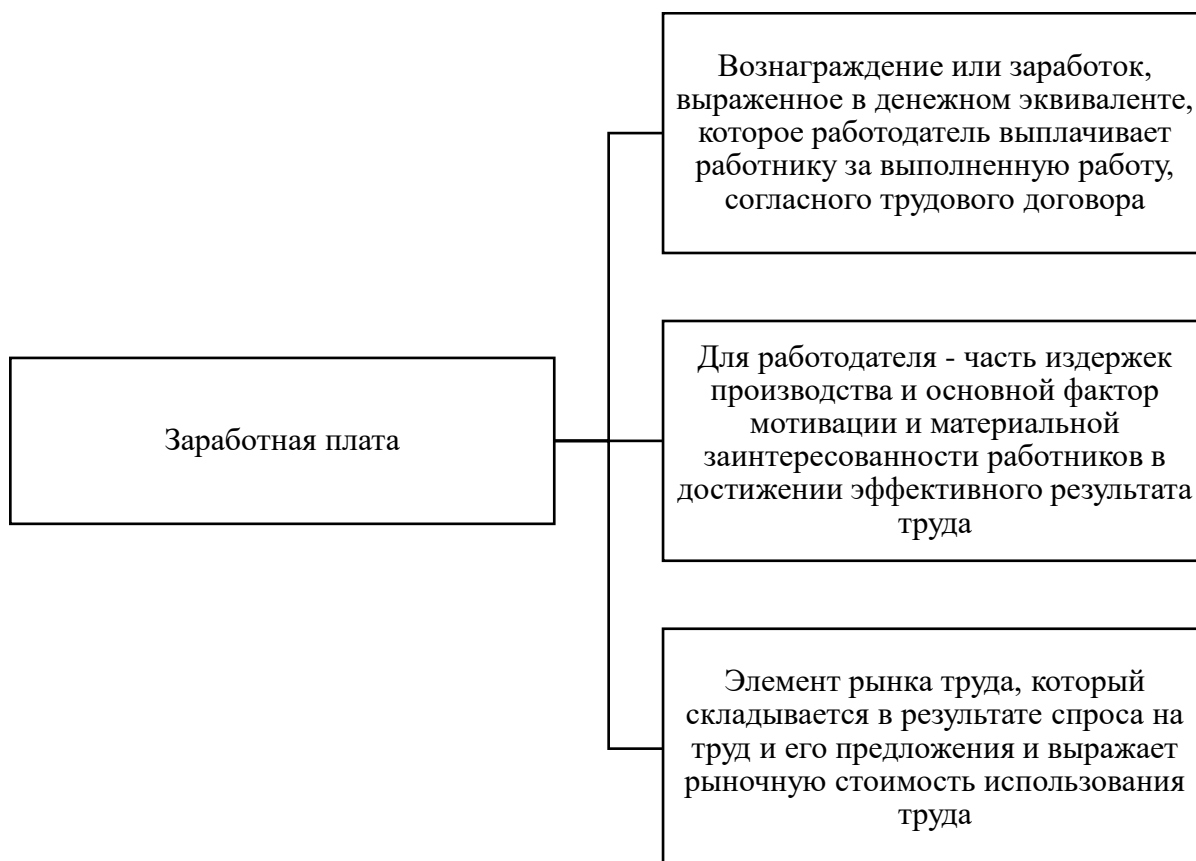


Рисунок 1 – Раскрытие сущности категории «заработная плата»

Определение заработной платы в различных научных трудах позволяет более глубоко раскрыть ее сущность. «Во многих литературных источниках, включая нормативно-правовые акты, категории «заработная плата» и «оплата труда» считаются одним и тем же. Однако, это утверждение не совсем точно»[12, с. 35].

В своей работе, В.В. Адамчук указывает, что «заработная плата представляет собой оплату труда наемных работников, которая является превращенной формой стоимости и цены рабочей силы» [13, с. 30].

«Главный фактор обеспечения материальной заинтересованности работников в достижении высоких конечных результатов труда, согласно ученым В.В. Нитецкому и Н.Н. Кудрявцеву, является заработная плата, которая является элементом издержек производства» [14, с. 21].

В структуре национального дохода страны, Парушина Н.В. и Суворова С.П. определяют данную категорию как определенную часть доходов граждан, фиксируемую в денежной форме и являющуюся социально-экономической категорией [15, с. 166].

Заработная плата, по мнению Л.Е. Басовского, представляет собой набор выплат, полученных работником в определенный период времени, включая деньги и товары. Эти выплаты начисляются и выполняются в валютной и натуральной форме [16, с. 35].

«Денежное вознаграждение, получаемое работником за работу в течение полного рабочего времени (год, неделю, день), по мнению Булыги Р.П., представляет собой заработную плату» [17, с. 12].

«Элементом рынка труда, который выражает рыночную стоимость использования наемной рабочей силы, является заработная плата. По определению Вороновой Е.Ю., это цена, по которой работник продает свои услуги рабочей силы» [18, с. 47].

Заработная плата – это форма денежных доходов, получаемых трудящимися за определенные затраты труда и результаты работы, которые начисляются в соответствии с правилами и нормами, установленными

руководством экономического субъекта. Это является личным доходом работников и может быть как индивидуальным, так и коллективным. Согласно Н.А. Сафронову, заработная плата зависит от качества и количества труда, а также от результатов работы [26, с. 88].

Согласно Кондракову Н.П., «заработная плата представляет собой оплату труда, которая соответствует стоимости товаров и услуг, необходимых для поддержания рабочей силы и удовлетворения потребностей работника и его семьи, как в материальном, так и в духовном плане» [21, с. 96].

«Определенная сумма денежных средств, получаемая каждым сотрудником предприятия от работодателя за выполненную работу, компенсирует затраты его труда и обеспечивает определенный уровень удовлетворения. Эта сумма также удовлетворяет потребности не только самого сотрудника, но и его семьи» [22, с. 85]. Так говорит Р.Д. Курочкина.

«Один из элементов производственных издержек - заработная плата работников, которая является формой экономической реализации права собственности на ресурс труда, принадлежащий наёмному работнику» [19, с. 87], согласно В.Г. Гетьману. Трудовой ресурс, приобретаемый работодателем для использования в качестве производственного фактора, представляет собой один из элементов дохода наёмного работника.

Различные авторы исследуют это понятие, но каждый из них выделяет свои особенности.

«Для обеспечения дополнительных средств используются стимулирование и выплаты компенсации, которые учитывают нормы и условия труда, а также формы оплаты, применяемые на предприятии. При определении уровня заработной платы работодатель ориентируется на указанные нормы и условия труда. Для эффективного использования необходимо применять точный алгоритм, который определяет зависимость размера заработной платы от условий, в которых работает сотрудник» [23, с. 96].

На рисунке 2 демонстрируются ключевые задачи, которые связаны с разделом «Заработная плата».



Рисунок 2 – Задачи оплаты труда

«Практика показывает, что система оплаты труда на предприятии существенным образом воздействует на максимально успешное развитие бизнеса. Уровень зарплаты, прежде всего, важен для того, чтобы увеличивать производительные силы. Расхождения по оплате могут зависеть от тяжести, от сложности труда, от уникальных способностей у работников, а также от

степени риска. В России на данный момент перспективы оплаты труда характеризуются высокой степенью дифференциации. Государство пребывает на первых позициях в списке стран, в которых существенно прослеживается неравенство в плане заработка» [21, с. 176].

Итак, на данный момент оплата труда зависит от множества факторов:

- территория, на которой проживает работник;
- принадлежность компании к той или иной отрасли;
- профессиональный статус;
- финансовый итог компании.

Как правило, работодатели ориентируются собственные возможности в плане получения прибыли, а не просто на общую ситуацию в стране. Точно так, на оплату труда оказывает воздействие нестабильность экономики, отсутствие изменений в рамках роста экономики. Между реальной и номинальной зарплатой прослеживается существенный разрыв.

«Заработная плата реализует несколько функций, среди которых:

- мотивация;
- воспроизводство;
- стимулирование;
- статусность;
- регулирование.

Каждая функция значима для рынка труда и установления правомерных отношений между работодателем и сотрудником» [23, с. 96].

«В тарифной системе начисления оплаты труда выделяют две основные формы-повременную и сдельную. Они различаются не только принципом учета расходов, но и подходом к измерению результативности работы. Повременная оплата основана на количестве отработанного времени, в то время как сдельная оплата зависит от количества выпущенной продукции. Таким образом, каждая из этих форм имеет свои особенности и подходит для разных видов трудовой деятельности» [21, с. 176].

Повременная система оплаты труда, предполагает прямую зависимость количество фактически отработанного времени, его квалификации и условий труда. Следует отметить, что повременная форма зарплаты реализуется в таких системах оплаты как: простая повременная и повременно-премиальная.

Согласно разновидностям, оплата труда бывает дополнительной и основной.

Что касается основной оплаты труда, то она представляет собой зарплату, которая начисляется за проработанное время или за количество, за качество выполненных работ (премии, сдельная зарплата, сверхурочная оплата труда).

Есть также дополнительная оплата – выплаты, которые полагаются за неотработанное время, что предусматривается действующим законодательством (компенсации в случае увольнения сотрудника, оплата очередных выпусков).

Полная информация о порядке начисления, видах и выплате заработной платы содержится в статье 136 ТК РФ.

Таким образом, размер заработной платы является важной экономической категорией, которая непосредственно влияет на эффективность работы персонала. Вознаграждение в виде денег выдается сотрудникам за выполнение ими своих обязанностей. При этом существует множество факторов, которые влияют на определение размера заработной платы.

1.2 Нормативное регулирование и особенности учета расчетов по заработной плате

В соответствии со ст.4 ФЗ от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете», законодательство РФ о бухгалтерском учете включает:

- ФЗ от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»;

- прочие федеральные законы;
- нормативно-правовые акты.

К документам в области регулирования бухгалтерского учета в соответствии с частью первой статьи 21 Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» «относятся:

- федеральные стандарты;
- отраслевые стандарты;
- нормативные акты Центрального банка Российской Федерации, предусмотренные частью 6 статьи 21 Закона N 402-ФЗ;
- рекомендации в области бухгалтерского учета;
- стандарты экономического субъекта» [4].

«Суть трудовой этики и дисциплины в корпоративной среде определяет Трудовой кодекс. Этот документ включает в себя следующее:

- регуляция заработных плат: статьи с 136 по 153-158 подробно излагают процедуры и время выплаты вознаграждений за труд;
- плата за труд в уникальных условиях: кодекс прописывает стандарты компенсации для тех, кто трудится в ночное время, в праздники, выходные, занимается сменной работой, выполняет сверхурочные задания или адаптируется к новым технологиям на производстве.

Этот нормативный акт акцентирует необходимость соблюдения установленных правил и организационных процессов для обеспечения порядка и четкости выплат» [3].

«В соответствии с компетенциями федерального, отраслевого и территориального назначения статья 48 ТК РФ устанавливает, что трудовое соглашение является правовым актом, регулирующим социальные и трудовые отношения наемника и наемного сотрудника экономического направления» [3].

Основные аспекты законодательного регулирования минимальной заработной платы установлены в следующем документе:

- Нормативный акт: Федеральный закон № 82-ФЗ, принятый 19 июня 2000 года, последние изменения внесены 6 декабря 2021 года;
- предмет регулирования: Определение и поддержка минимального уровня дохода за выполненную работу.

Данный закон устанавливает правовые рамки, гарантирующие установление минимальных границ вознаграждения труда в Российской Федерации, и относится к ключевым законодательным актам в сфере труда. Он «устанавливает минимальный размер оплаты труда на очередной год, который определяется на основе медианной заработной платы, рассчитанной федеральным органом исполнительной власти. Этот орган осуществляет функции по формированию официальной статистической информации о социальных, экономических, демографических, экологических и других общественных процессах в Российской Федерации за предыдущий год» [5].

С 1 июня 2022 года постановлением российского правительства обозначен новый минимальный уровень дохода для оплаты труда. Он вырос на 10% и достиг отметки в 15 279 рублей, исходя из изменений, принятых Федеральным законом от 19 июня 2000 года. Это отражение внесения поправок в федеральное законодательство, устанавливающее порядок учёта и отражения трудовых выплат.

Положения по учету и составлению отчетов в РФ, в том числе описывающие процедуры по труду, зафиксированы в законе от 6 декабря 2011 года. С изменениями и дополнениями этот закон приобретает силу со 2 марта 2022 года, расширяя законодательную базу и уточняя требования к бухгалтерской документации.

«В области учета заработной платы следующие документы относятся к первичному уровню регулирования:

- руководящие материалы по организации оплаты труда;

- Положение по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» (ПБУ 1/2008) утверждено Приказом Минфина РФ № 106н от 06.10.2008. «При формировании учета расчетов оплаты труда важно учитывать правила формирования, осуществляемые с учетом имеющейся в организации учетной политикой в соответствии с ПБУ 01/2008» [12];
- Положение по бухгалтерскому учету «Доходы организации» ПБУ 9/99 утв. приказом Минфина РФ от 6.05.1999 № 32н (с изменениями от 23.11.2020 г.) устанавливает порядок отражения доходов за оплату труда, и выполнения работ по гражданско-правовому договору;
- Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99 утв. приказом Минфина РФ от 6.05.1999 № 33н (с изменениями от 06.05.2016 г.) устанавливает порядок учета затрат на оплату труда;
- Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ утв. приказом Минфина РФ от 29.07.1998 № 34н (ред. от 11.04.2018) регламентирует общий порядок организации учета и отчетности, в том числе в части оплаты труда [9];
- Положение по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организации» (ПБУ 4/99) утв. приказом Минфина РФ от 06.07.1999 N 43н (ред. от 29.01.2018) определяет порядок отражения в отчетности данных по затратам на заработную плату, а также задолженности перед сотрудниками в кредиторской задолженности и задолженности сотрудников в дебиторской задолженности» [11];
- ПБУ 8/2010 «Условные обязательства, оценочные обязательства, а также условные активы». В нем представлен «порядок исчисления обозначенных обязательств и активов; принцип ведения операции максимально приближен к позиции МСФО по данному вопросу, а

именно: устранены существовавшие терминологические различия в определении оценочных и условных обязательств, уравнены подходы к созданию отдельных видов резервов.

Данное ПБУ регулирует порядок создания резерва на оплату отпусков» [18, с. 142]

- Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (ред. от 10.12.2016) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» «устанавливает специфику распорядка вычисления средней заработной платы для всех случаев установления ее размера, предусмотренных ТК РФ» [7].

Далее регулирование осуществляется следующими актами:

- Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 01.09.2020 № 925н «Об утверждении порядка выдачи и оформления листков нетрудоспособности, включая порядок формирования листков нетрудоспособности в форме электронного документа»;
- Об утверждении плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности компаний и установки по его использованию. Утверждены приказом Минфина РФ от 31.10.2000г. № 94н и др. «Для отражения обобщенных данных по начислениям оплаты труда с персоналом в бухучете применяется счет 70.

Следует учесть следующие пункты в данном счете: «начисленную заработную плату, трудовые и учебные отпуска, пособия по временной нетрудоспособности, премиальные выплаты, стипендии, социальные компенсации, пособия и доплаты, дивиденды и другие доходы от акций, ценных бумаг и облигаций» [10].

В результате экономической ситуации в 2020-2021 годах, когда многие компании были вынуждены перевести своих сотрудников на удаленную работу из-за самоизоляции, вступили в силу изменения в законодательстве об

оплате труда, начиная с 2022 года. Эти изменения привели к значительным перемещениям и переходу к электронному документообороту.

С помощью локальных актов, экономический субъект может более эффективно и полноценно осуществлять формирование отчетности и учет оплаты труда (см. рисунок 3).

Больничные листы – только в электронной форме. Бумажные больничные в виде исключения останутся только для лиц, сведения о которых составляют государственную и иную охраняемую законом тайну, а также для тех, в отношении которых реализуются меры государственной защиты.

«Сокращен срок для предоставления сведений в ФСС России. В 2022 году страхователь будет обязан направить запрашиваемые органом ФСС России документы и сведения в течение 3 рабочих дней. В нынешнем году, напомним, на это отводится 5 дней.

С 2022 года обновлен порядок подсчета страхового стажа для пособий. Изменены документы и сведения, подтверждающие страховой стаж, уплату платежей на социальное страхование.

Организации со среднесписочным числом сотрудников больше 10 теперь обязаны предоставлять в электронном виде отчеты СЗВ-ТД, СЗВ-М, СЗВ-СТАЖ и 4-ФСС.

С 2022 сдается отчет по страховым взносам на новом бланке. Основная причина изменений — переход на прямые выплаты расходов по больничным листам. Плюс форма учитывает новую льготу для общепита — право на пониженные тарифы страховых взносов.

Рисунок 3 – Изменения в законодательстве в части оплаты труда с 2022 года

В соответствии с действующим законодательством, на четвертом уровне регулирования оплаты труда осуществляется формирование стандартов экономического субъекта, которые должны быть согласованы с вышестоящими актами.

Таким образом, был рассмотрен порядок нормативного регулирования расчетов по оплате труда.

На сегодняшний день известно о том, что учет расчетов с сотрудниками компании по зарплате выступает в качестве одного из самых главных участков в рамках бухгалтерского учета. Это система с упорядоченной структурой, позволяющая регистрировать, контролировать, обрабатывать собранные данные о сотрудниках, по оплате труда – посредством сплошного и непрерывного документального учета.

«Оплата труда – это денежное вознаграждение, которое обязан выплачивать работодатель сотруднику в соответствии с требованиями трудового законодательства и условиями трудового договора. Оплата труда является главным доходом, а значит, определяет заинтересованность сотрудника в увеличении данного дохода» [32, с. 81].

Для регулирования трудовых взаимоотношений сотрудникам предписывается применять стандартизированные документационные образцы. Эти образцы, призванные обеспечить единообразное ведение и оплату трудовой деятельности, получили юридическую силу благодаря решению Госкомстата РФ, зафиксированному в Постановлении №1 от 5 января 2004 года. Указанное постановление официально закрепило формы первичного учета, используемые для начисления заработной платы.

«В бухгалтерии используется счет 70 для отражения обобщенных данных по начислениям оплаты труда с персоналом. На этот счет относятся следующие позиции: начисленная заработная плата, трудовые и учебные отпуска, пособия по временной нетрудоспособности, премиальные выплаты, стипендии, социальные компенсации, пособия и доплаты, дивиденды и прочие доходы (по акциям, ценным бумагам, облигациям)» [36, с. 22].

«Открытие специальных субсчетов к счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» является одним из допустимых способов уточнения синтетического учета оплаты труда. Например, можно использовать субсчета 70-1 «Зарплата основного персонала», 70-2 «Зарплата внешних совместителей» и 70-3 «Оплата труда по договорам ГПХ»» [32, с. 14].

Заработная плата работнику назначается трудовым договором согласно действующим на данном предприятии системам оплаты труда.

Известно о том, что каждый работодатель обязан предоставлять зарплатную отчетность в ФНС РФ, Социальный фонд РФ (с 1 января 2023 года). В зависимости от того, какие компания платит налоги, определяется вид сведений.

С уверенностью можно утверждать о том, что в бюджет работодателя отчисляются средства на НДФЛ, на социальное и пенсионное, на медицинское страхование.

За все переводы средств компания стоит отчетами перед государством. Кроме того, передача информации в государственные органы осуществляется в органы статистики. В документах представлены сведения о численности сотрудников, о зарплатном фонде, о рабочих условиях.

Как показывает практика, ведение аналитического учета на данный момент осуществляется согласно тому или иному сотруднику. Как только человек вступает в должность, бухгалтер тут же формирует лицевой, индивидуальный счет.

Например, может применяться бланк по форме Т54 или Т54а. Структура документа может быть дополнена информацией о вступившем в должность сотруднике.

Размер заработной платы в бухгалтерии фиксируется каждый месяц. Тут же определяются налоги, прочие выплаты. Формирование всех лицевых счетов осуществляется на основании календарного года.

Другими словами, спустя первый календарный год, закрывают карту индивидуального лицевого счета, после чего сразу формируется новая карточка.

Если мы говорим о ведении специализированных регистров, то они обычно предназначаются для того, чтобы представлять синтетический и аналитический учет расчетов с сотрудниками.

Например, аналитический учет имеет регистры, что выступают в качестве индивидуальных лицевых счетов, личных карт работника, платежных, а также расчетных документов.

1.3 Методика внутреннего контроля расчетов по заработной плате

Важной частью оплаты труда является учетная работа, которая содержит множество деталей и особенностей. Ранее уже было определено, что заработная плата является основным механизмом, который мотивирует сотрудников достигать наилучших результатов в финансово-хозяйственной сфере. Чтобы гарантировать адекватный контроль за расчетами заработной платы и поддерживать высокую трудовую дисциплину, регулярное проведение аудита является ключевым требованием. Это дает возможность управленцам опережать нарушения и избегать негативных подводных течений в организационной структуре.

«Проверка расчетов с персоналом по оплате труда имеет основную цель – убедиться, что методология, применяемая в организации для учета и налогообложения заработной платы и выплат персоналу, соответствует нормативным документам, действующим в Российской Федерации» [17, с. 141]. Это мнение высказал Булыг Р. П.

Задачи проверки заработной платы представлены на рисунке 4.

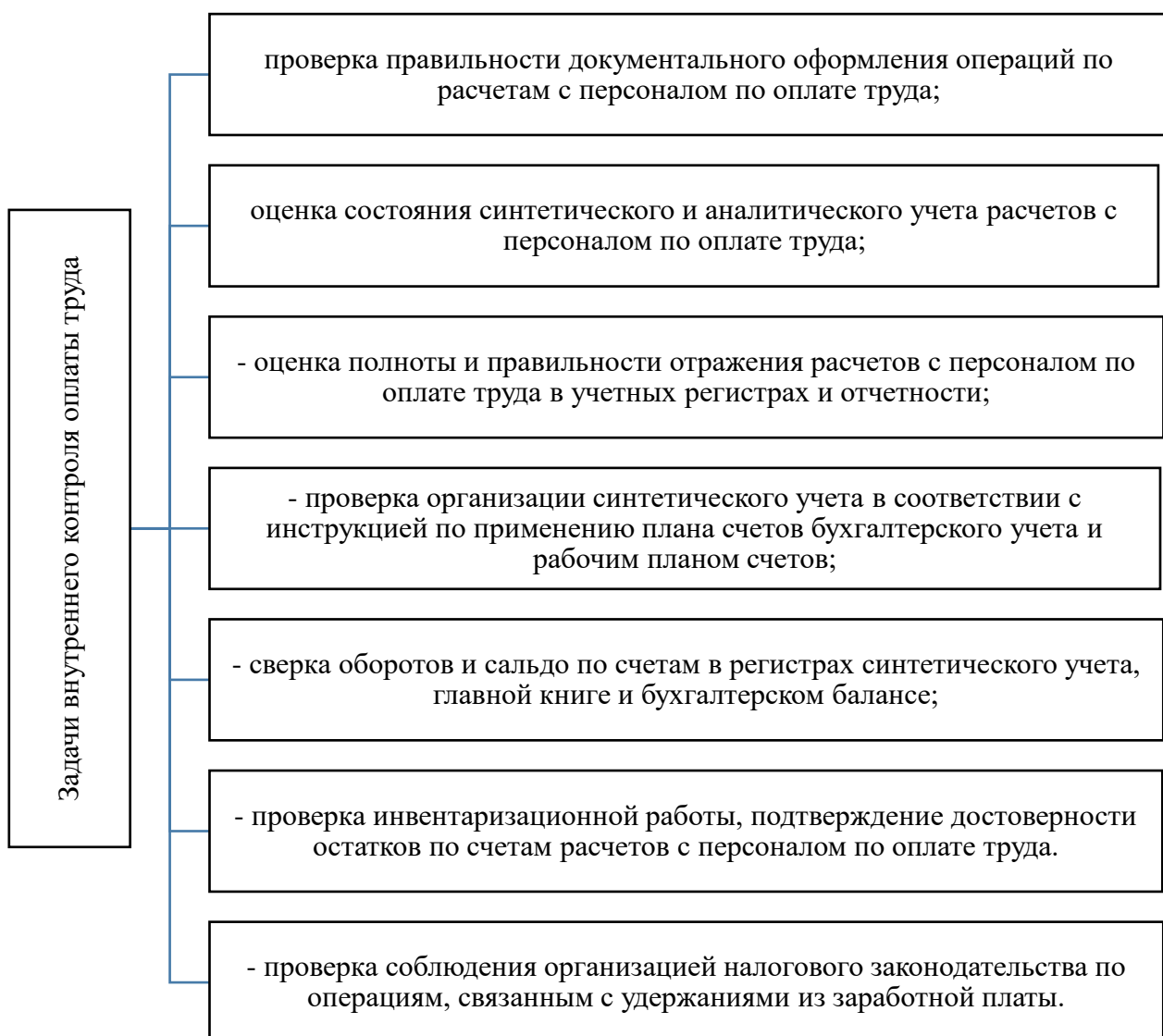


Рисунок 4 – Задачи внутреннего контроля оплаты труда

На рисунке 5 представлено большое количество информационных источников, на основе которых осуществляется внутренний контроль данного участка.

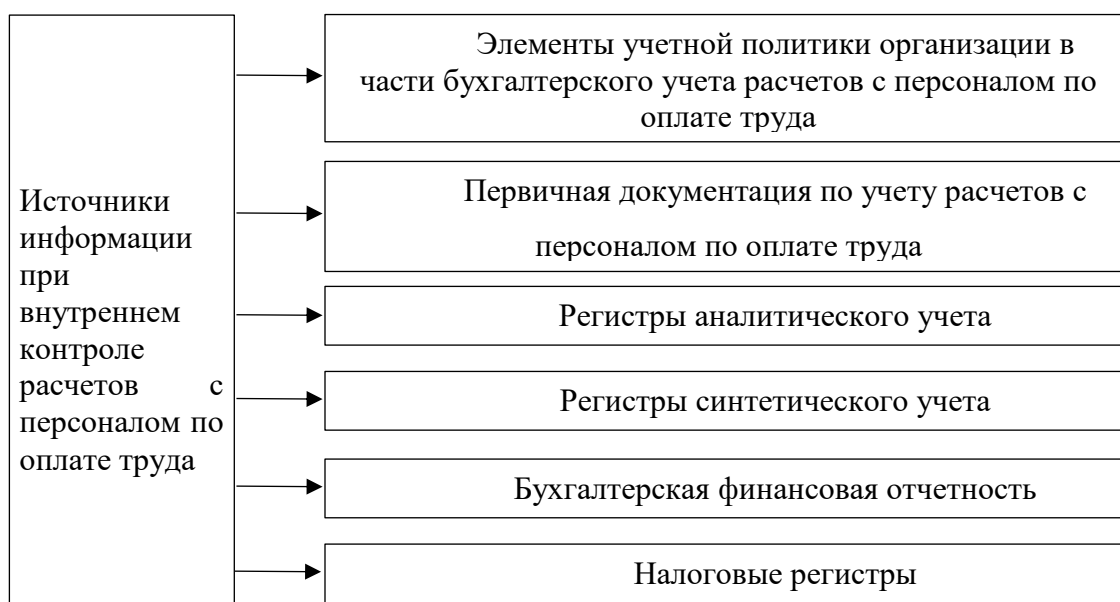


Рисунок 5 – Источники информации

В рисунке 6 описаны различные аспекты внутреннего контроля, которые представляют собой ключевые направления его реализации.

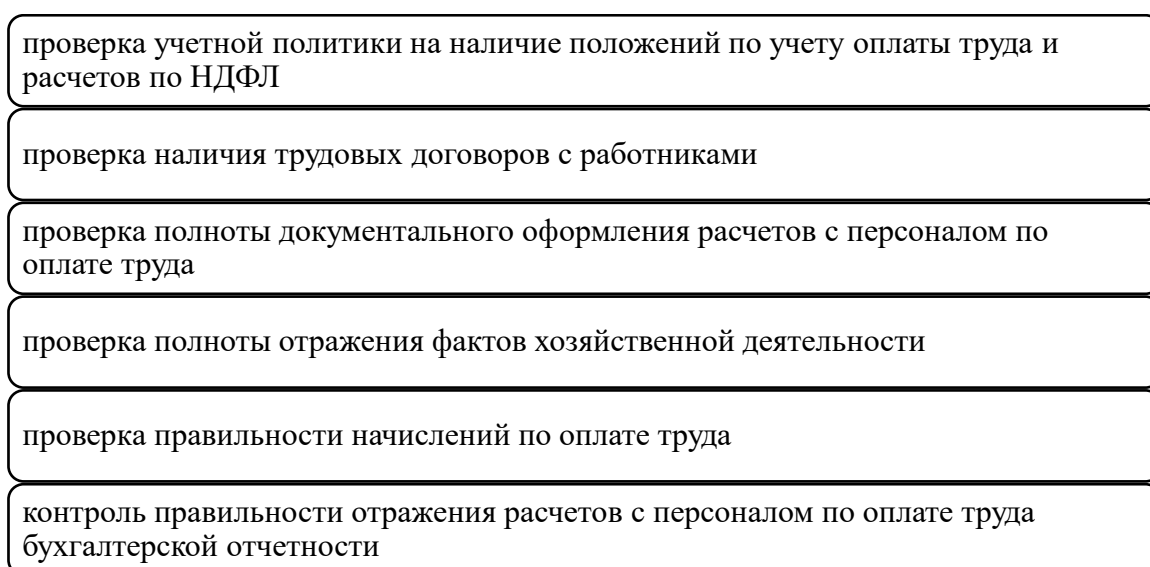


Рисунок 6 – Направления внутреннего контроля расчетов с персоналом по заработной плате

Контрольный механизм оплаты труда задействует анализ основополагающих шагов, задокументированных в порядке проведения аудита. Он включает в себя мониторинг данных по разнообразным бухгалтерским статьям, а именно: «Расчеты за труд с работниками», «Взаиморасчеты с лицами, получившими средства под отчет», «Финансовые взаимоотношения с сотрудниками по прочим вопросам», «Деловые взаиморасчеты с различными контрагентами», а также просмотр транзакций, связанных с уплатой налогов и сборов. Эта программа обеспечивает тщательный анализ бухгалтерских операций, облегчая управление финансовыми отношениями с персоналом и контрагентами [42]-[43].

Внутренний контроль расчетов с персоналом по оплате труда представляет собой проверку информации на указанных счетах.

Расчетно-платежная ведомость оказывается в конце анализа первичной документации и регистров учета, который начинается с штатного расписания.

На третьем этапе аудитору необходимо провести проверку правильности начисления оплаты, премий и доплат, сверив данные банковских выписок и платежных ведомостей.

Важно проверить договора с банком, который обслуживает организацию, чтобы учесть все большее количество организаций, переходящих на безналичную систему расчетов с работниками. Кроме того, необходимо убедиться в своевременности и правильности начисления заработной платы. Начиная с 2022 года, произошли изменения в системе, регулирующей процедуры выплаты пособий по болезни, а также компенсаций, связанных с временной неспособностью к труду и родовой деятельностью [44]-[46].

Аудитор должен провести проверку эффективности системы электронного документооборота и точности начисления пособий на основе электронных документов. Для обеспечения правильности и своевременности записи данных в электронные трудовые книжки и отчетность СЗВ-ТД

необходимо уделить особое внимание.

Основные ошибки, обнаруженные при анализе расчетов заработной платы, представлены на рисунке 7.

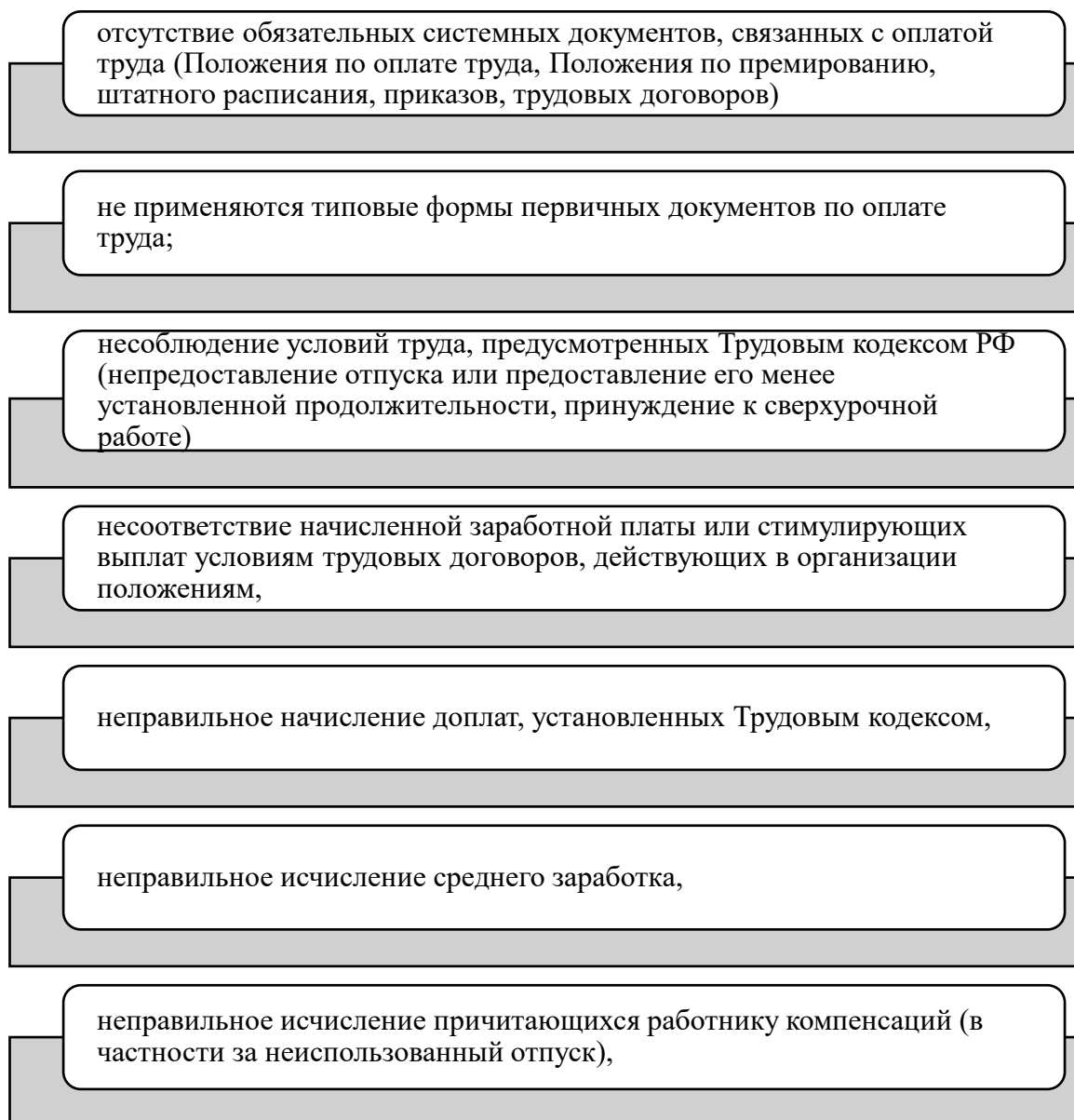


Рисунок 7 – Ошибки, выявляемые в ходе контроля оплаты труда

Информация касательно найма и расставания с сотрудниками должна быть надлежащим образом отражена в отчетных документах не позднее следующего дня после подписания документов о трудоустройстве или

прекращении трудовых отношений. Важно также обеспечить своевременную отправку отчетов о персонале, которые заполняются по установленной форме СЗВ-М, актуальной до конца месяца.

Для точности отчетности по стажу, используемой в отчете СЗВ-СТАЖ, необходимо тщательно проверить данные и избежать ошибок при передаче информации о СВЗ-М.

Неправильная информация может повлиять на данные о стаже работника.

Важно также своевременно и правильно представить отчеты о начисленных налогах на доходы в новом формате 6-НДФЛ, который объединяет информацию о доходах (ранее известную как форма 2-НДФЛ) и данные о начисленных и уплаченных налогах.

Кроме того, необходимо проверить согласованность сумм начисленной заработной платы, указанных в ведомостях и формах 4-ФСС и форме РСВ, которые представляются ежеквартально в Фонд социального страхования и ФНС соответственно.

По итогам проверки составляется отчетный документ.

Для того чтобы работники могли повысить производительность своих трудовых усилий и наиболее эффективно распоряжаться временем, улучшить дисциплину и качество выпускаемой продукции, работ и услуг, важно создать систему, которая будет регулировать и контролировать выплату зарплат. Эта система должна также способствовать лучшей организации работы и разработке четких стандартов, что позволит достигать лучших результатов в разумные сроки.

2 Анализ деятельности и финансово-экономических показателей ООО «Ортодент», ООО «Хоссер», АО «МАК БРАЗЕРС»

2.1 Анализ организационных структур ООО «Ортодент», ООО «Хоссер», АО «МАК БРАЗЕРС»

В качестве объекта исследования для выпускной квалификационной работы выбрано предприятие ООО «Ортодент».

ООО «Ортодент» г. Лобня, ул. Ленина, д.23 к.10 зарегистрирована 18.10.2006 регистратором Межрайонная инспекция Федеральной налоговой службы №23 по Московской области.

Руководитель организации: генеральный директор Серегичев Юрий Порфирьевич.

Основным видом деятельности является Стоматологическая практика, зарегистрированы 3 дополнительных вида деятельности.

Организационно-правовая форма ООО «Ортодент» является обществом с ограниченной ответственностью. Это означает, что участники организации не несут ответственности по обязательствам и несут риск потерь, связанных с деятельностью общества, только в пределах стоимости их долей в уставном капитале общества [11].

«Ортодент» - одна из множества компаний, учрежденных как общества с ограниченной ответственностью. Ее основные характеристики включают следующее: отсутствие ограничений по сроку существования; наличие зарегистрированного фирменного наименования, а также круглой печати с названием организации, углового штампа и других реквизитов [1].

ООО «Ортодент» – это современные методики лечения, новейшее оборудование и грамотные специалисты.

Стоматология осуществляет следующие виды услуг:

- 3D диагностика стоматологических заболеваний;

- диагностика патологий слизистой полости рта;
- лечение зубов;
- лечение десен;
- имплантация зубов;
- протезирование зубов;
- хирургия;
- исправление прикуса;
- профессиональная гигиена полости рта;
- эстетическая стоматология;
- детская стоматология;
- зуботехническая лаборатория.

Иллюстрация 8 отображает устройство управленческой иерархии.

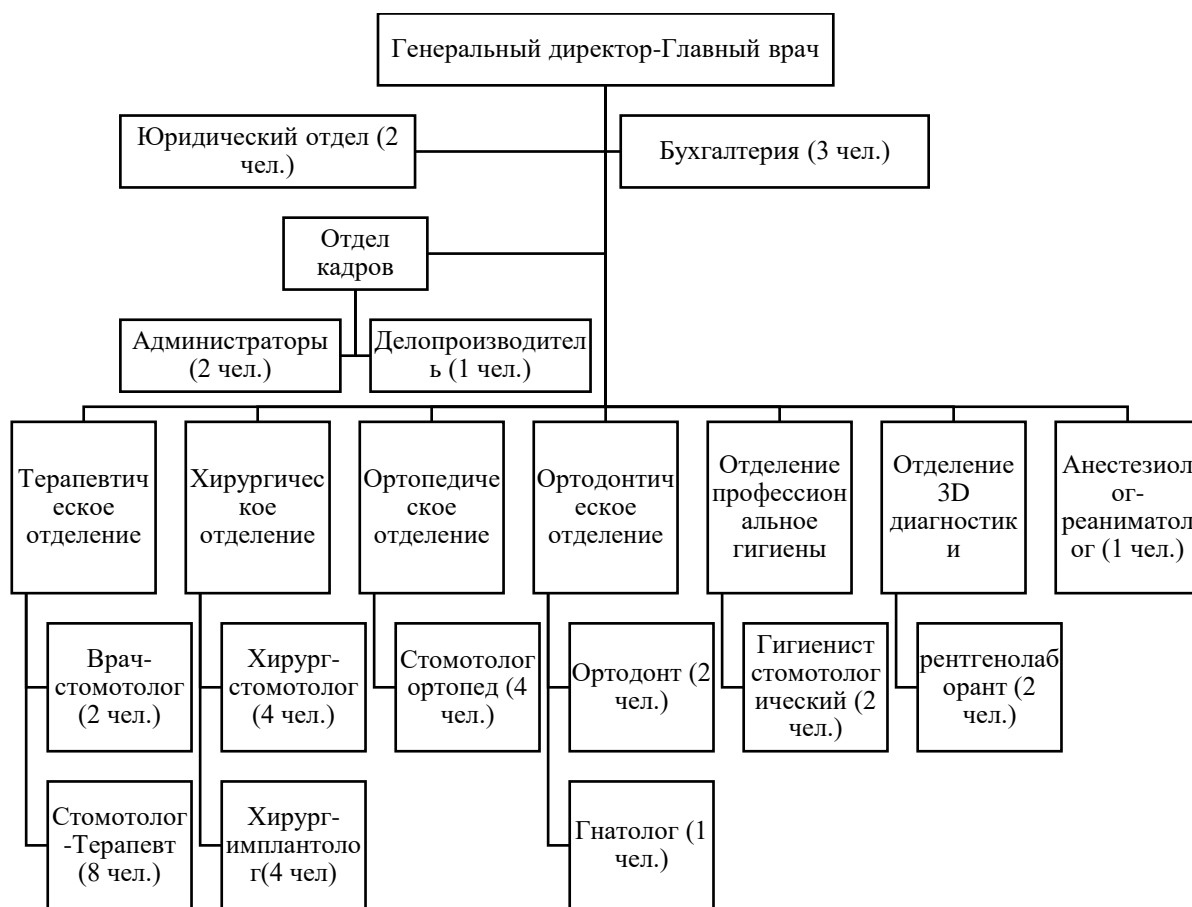


Рисунок 8 – Организационная структура ООО «Ортодент»

Управление организацией осуществляет генеральный директор, он же главный врач (стоматолог).

Структура построена по линейно-функциональному типу.

В рассматриваемом ООО «Ортодент» коллектив бухгалтерии состоит из 4 сотрудников.

В обязанности главного бухгалтера входит формирование баланса, годового и квартального отчета, осуществление контроля над финансовыми, расчетными, кредитными операциями, обеспечение рациональной организации отчетности и бухгалтерского учета в анализируемой компании, прочее.

Главный бухгалтер кроме основных обязанностей анализирует основные экономические показатели деятельности экономического субъекта, непосредственно формирует отчеты, выносит рекомендации менеджменту относительно направлений совершенствования результатов функционирования субъекта.

Заместитель главного бухгалтера осуществляет ведение главной книги, проверяет банковскую и кассовую документацию, ведет расчеты с бюджетом и начисляет амортизацию. Кроме прочего, к обязанностям заместителя относится исполнение таких работ, которые непосредственно имеют отношение к расчету зарплаты, отпускных выплат, различных расчетных пособий.

С 1998 года ООО «Инженерное бюро Хоссер» является частью Группы Компаний «Хоссер» и занимается комплексным проектированием медицинских учреждений и строительством медицинских помещений «под ключ».

В числе таких помещений находятся операционные блоки, палаты интенсивной терапии и реанимации, центры пересадки костного мозга, банки стволовых клеток, ЦСО и различного рода специализированные лаборатории.

ООО «Инженерное Бюро Хоссер» выполняет следующие работы:

1. Выполнение Рабочего проекта по разделам:

- Технология
- Отопление, Водопровод, Канализация
- Вентиляция и Кондиционирование
- Холодоснабжение
- Автоматика
- Слаботочные сети
- Электроосвещение, электроснабжение, электрооборудование
- Сметы
- Авторский надзор

2. Поставка всего необходимого Оборудования и Материалов

3. Строительно-Монтажные Работы

4. Пуско-Наладочные Работы, обучение Персонала

5. Подготовка исполнительной документации по объекту.

Основные направления деятельности предприятий Группы:

1. Инженерная инфраструктура медицинских учреждений, включающая в себя как операционные блоки, так и зоны интенсивной терапии и реанимацию, требует специальной конструкции и оборудования.

Также к ней относятся помещения для стерилизации инструментов, ожоговые центры и комплексы, где проводятся различные типы лучевых исследований, ООО «Инженерное Бюро ХОССЕР» (Генеральный директор - Дударь Александр Витальевич) предлагает полный комплекс работ, включая проектирование, поставку оборудования и материалов, монтаж и пусконаладочные работы.

Опыт ведущих европейских партнерских организаций и многолетние наработки специалистов ООО «Инженерное Бюро ХОССЕР» используются при реализации комплексных проектов «под ключ».

2. Поставка оборудования для инженерных систем и сетей ведущих европейских производителей - силами специалистов ООО «ХОССЕР-Импэкс» (Коммерческий директор - Миляев Андрей Владимирович) осуществляется продажа оборудования для вентиляции, кондиционирования и увлажнения воздуха, а также автоматизации инженерных сетей зданий и сооружений.

Поставки осуществляются монтажным организациям, использующим его под собственные проекты (в рамках совместной работы подобные организации получают дополнительные скидки, короткие сроки поставки, техническую поддержку и гарантийное обслуживание), и конечным Заказчикам -потребителям данного оборудования.

3. Компания «Инженерное Бюро ХОССЕР» во главе с Александром Витальевичем Дударём профилирует на качественном управлении микроклиматом в помещениях, требующих строгого контроля за уровнем влажности и температуры.

Сферы деятельности нашего предприятия охватывают установку и поставку оборудования для атмосферного контроля в технически сложных условиях, таких как серверные, лаборатории, коммуникационные станции и центры обработки данных.

4. Котельное оборудование – силами специалистов ООО «Бренер-Инжиниринг» (Генеральный директор - Брайнин Глеб Геннадьевич) осуществляется поставка оборудования и комплексное выполнение работ для строительства модульных и индивидуальных котельных.

На рисунке 9 представлена организационная структура ООО «ХОССЕР».



Рисунок 9 – Организационная структура ООО «ХОССЕР»

С 1991 года предприятиями Группы компаний ХОССЕР® было выполнено более ста крупных проектов по комплексному оснащению специализированных медицинских помещений системами кондиционирования, вентиляции, очистки воздуха и медицинским оборудованием, а также более восьмисот проектов комплексной поставки оборудования различных европейских производителей.

География объектов Группы компаний ХОССЕР® охватывает пространство всей России и стран СНГ.

АО «МАК БРАЗЕРС» основано в 2002 году и уже 20 лет успешно работает на рынке сервисных услуг медицинского оборудования, используя комплексный подход к установке, настройке, последующему обслуживанию и ремонту медицинского оборудования ЛПУ различного профиля.

Компания имеет солидный многолетний опыт работы в сфере установки «под ключ», ремонта, диагностики и технического обслуживания, а также профилактики медицинского оборудования.

Компания имеет все необходимые лицензии и документы, разрешающие работу с медицинским оборудованием и источниками ионизирующего излучения.

Компания АО «МАК БРАЗЕРС» располагает всем необходимым высокотехнологичным новейшим оборудованием, которое помогает оперативно диагностировать и устранить проблему любой сложности. В работе используются только современные приборы, прошедшие необходимую поверку.

Компания также обладает калибровочными фантомами для идеальной настройки современной цифровой рентгеновской техники. Дорогостоящие приборы, собственные автомобили.

В компанию АО «МАК БРАЗЕРС» обращаются, когда необходимо обеспечить стабильную работу отделений лучевой диагностики путем технического обслуживания оборудования или модернизации парка медицинских аппаратов, установить новое оборудование, подобрать оптимальное решение любой задачи медицинского учреждения:

- комплексное техническое обслуживание медицинского оборудования;
- подбор помещений для оснащения медицинских кабинетов и планирование монтажных работ;
- установка и ввод в эксплуатацию медицинских аппаратов;
- организация обучения специалистов ЛПУ, в том числе силами представителей заводов-производителей;
- гарантийное обслуживание и постгарантийное обслуживание;
- профилактические и регламентные работы;
- техподдержка систем архивации и обработки медицинских рентгеновских снимков, в том числе развёртывания этих систем в ЛПУ;

- диагностика медицинского оборудования, в том числе точечная диагностика неисправностей;
- ремонт медицинской техники любой сложности;
- техническое обслуживание оборудования КТ, МРТ, УЗИ и других.

На рисунке 10 демонстрируется схема управления, которая используется в корпорации «МАК БРАЗЕРС».

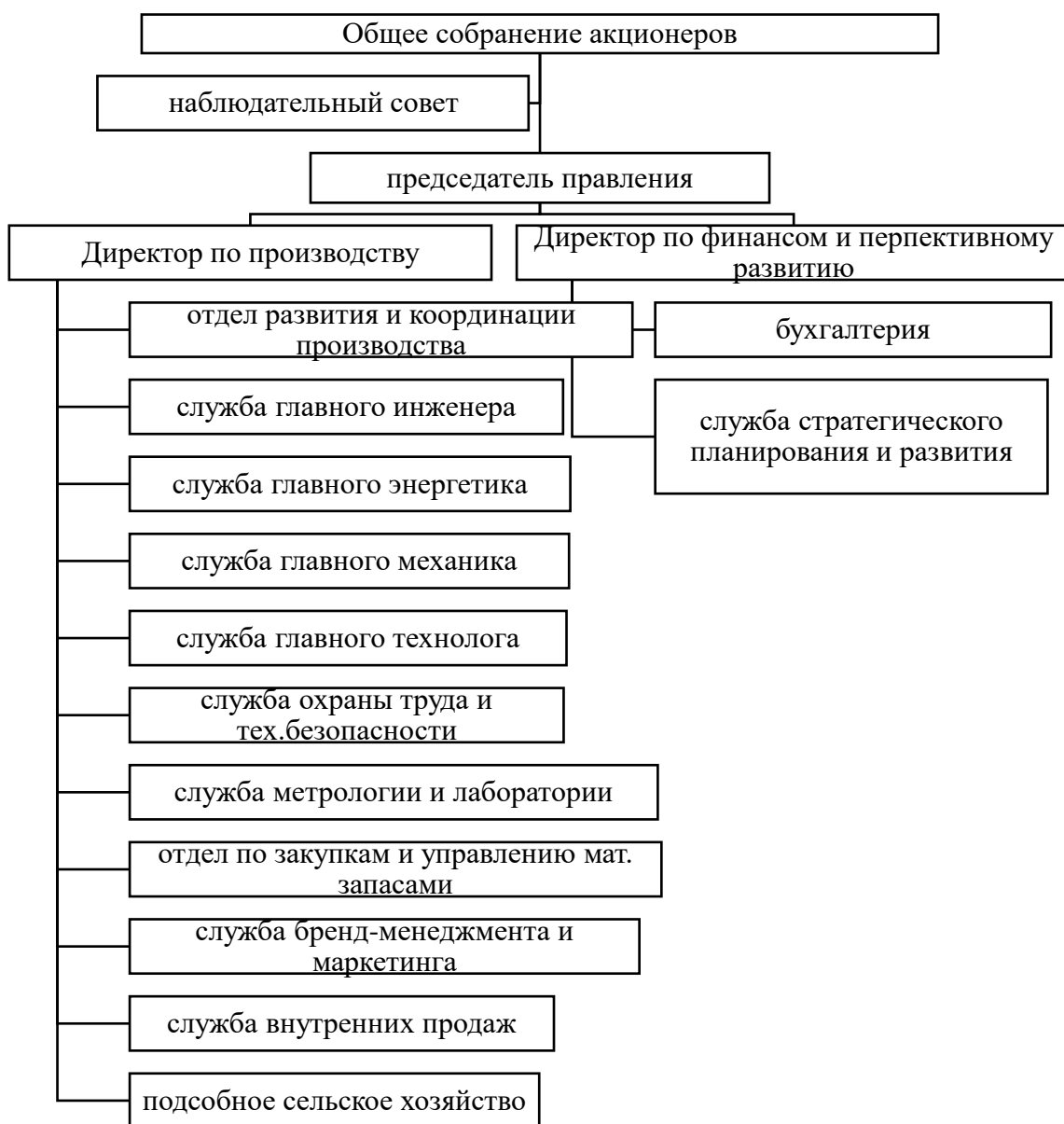


Рисунок 10 – Организационная структура АО «МАК БРАЗЕРС»

Быстрый ремонт медицинского оборудования, который обеспечивается за счет поддержки собственного склада запасных частей и узлов, наиболее часто востребованных при ремонте. Это актуально, особенно в условиях работы приемного отделения больниц.

Наличие технической поддержки производителей медицинского оборудования, что гарантирует решение любых проблем.

Ремонт отдельных деталей или узлов медицинских аппаратов, что позволяет ЛПУ существенно сократить расходы.

2.2 Анализ экономических показателей ООО «Ортодент», ООО «Хоссер», АО «МАК БРАЗЕРС»

В ООО «Ортодент» используется автоматизированная форма бухгалтерского учета.

Учетной политикой организации определено, что в процессе оформления операций используются унифицированные формы первичной учетной документации. Сравним основные показатели деятельности и эффективности использования основных фондов предприятия. Результаты расчетов в таблице 1. Отчетность ООО «Ортодент» представлена в приложении В.

Таблица 1 – Основные показатели деятельности ООО «Ортодент» за 2020-2022 гг.

Показатель	Значение показателя, тыс. руб.			Изменение показателя	
	2020 г.	2021 г.	2022 г.	млн. руб.	± %
1. Выручка	105,2	109,8	124,3	+124,3	–
2. Расходы по обычным видам деятельности	102,3	108,5	112,4	+112,4	–
3. Прибыль (убыток) от продаж (1-2)	1,12	1,26	11,9	+11,9	–
4. Прочие доходы и расходы, кроме процентов к уплате	-1,5	-0,18	-0,9	-0,9	–
5. <i>ЕВИТ</i>	0,9	1,08	11,1	+11,1	–
6. Налоги на прибыль (доходы)	0,22	0,24	2,2	+2,2	–
7. Чистая прибыль (убыток) (5-6-7)	0,8	0,8	8,8	+8,8	–

По итогам анализа, представленного в таблице 1 можно сделать следующие выводы. Если сравнивать показатели деятельности компании в период с 2019 по 2021 годы, то отметим, что прибыль от продаж именно за 2021 год в сравнении с 2020 годом понижается на 7,9 млн рублей или на 2,29%. В 2020 году отмечается рост себестоимости в сравнении с 2019 годом на 0,24% в размере 337,14 млн рублей.

Тем не менее, за 2021 год показатели демонстрируют снижение себестоимости. Тут понижение себестоимости – это фактор положительный. Среднегодовая стоимость основных средств производства также снижается в течение 2019-2021 годов с 58 926 до 48 456 тысяч рублей соответственно. Но негативным моментом в работе компании считается рост затрат на 1 рубль выручки. Фонд оплаты труда растет несущественно – всего на 1,2% и составляет в конце 2021 года 7,6 млн рублей. Рассматривая коэффициенты фондовой обеспеченности, отметим, что в 2021 году приходится 18,5 тыс. руб. основных средств, что на 2,3 тыс. руб. больше, чем в 2019 году. Также возросло и количество основных фондов на одного работника - на 185,9 т. руб./чел.

За 3 года годовая выручка выросла с 0 тыс. руб. до 124,3 млн. руб. (т. е. на 124,3 млн. руб.).

В таблице 2 представлен анализ рентабельности ООО «Ортодент» за 2020-2022 гг.

Таблица 2 – Анализ рентабельности ООО «Ортодент» за 2020-2022 гг.

Показатели рентабельности	Значения показателя (в %, или в копейках с рубля)			Изменение показателя	
	2020 г.	2021 г.	2022 г.	коп.,	± %
1. Рентабельность продаж	1,05	1,1	9,6	+9,6	–
2. Рентабельность продаж по EBIT	0,94	1	8,9	+8,9	–
3. Рентабельность продаж по чистой прибыли	0,8	0,8	7,1	+7,1	–
Прибыль от продаж на рубль, вложенный в производство и реализацию продукции (работ, услуг)	2,3	1,2	10,6	+10,6	–

За 2022 год компания заработала 11 945 тыс. рублей на продажах. За последние три года (с 2019 года по конец 2022 года) финансовый результат от продаж увеличился на +11,9 млн. рублей.

Организация в 2022 году получила положительные значения всех трех показателей рентабельности, указанных в таблице, благодаря прибыли от продаж и общей прибыли от финансово-хозяйственной деятельности за данный период. Финансовое положение и результаты деятельности организации характеризуются следующими показателями, которые являются исключительно хорошими.

По данным таблицы 2 построена диаграмма, на которой отражена динамика рентабельности ООО «Ортодент» за 2020-2022 гг. (см. рисунок 11).

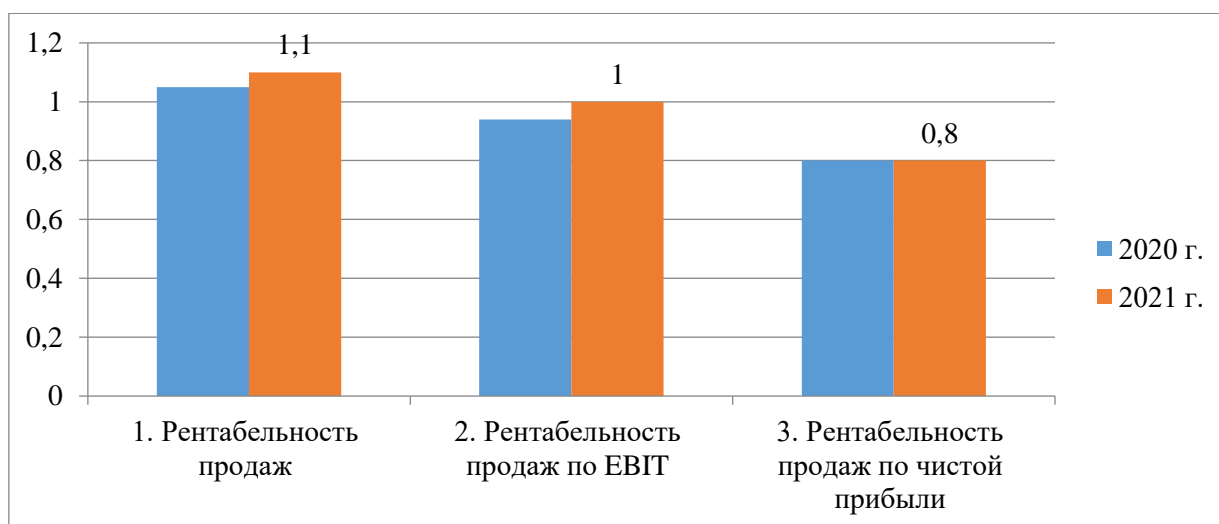


Рисунок 11 – Динамика рентабельности ООО «Ортодент» за 2020-2022 гг.

Чистые активы увеличивались на протяжении всего анализируемого периода и превышают уставный капитал.

На 31 декабря 2022 года наблюдается очень хорошее значение коэффициента обеспеченности собственными оборотными средствами.

За последний год была замечена положительная динамика, по сравнению с предыдущим годом, в прибыли от продаж (11 945 тыс. руб.),

которая значительно превышает общую стоимость активов организации. Коэффициент текущей (общей) ликвидности и коэффициент абсолютной ликвидности полностью соответствуют нормативным значениям. Коэффициент покрытия инвестиций также соответствует норме. Организация обладает абсолютной финансовой устойчивостью, имея излишек собственных оборотных средств.

Показатель, характеризующий положительное финансовое положение организации, заключается в том, что прибыль от финансово-хозяйственной деятельности за 2022 год увеличилась на 8 003 тыс. рублей по сравнению с предыдущим годом, достигнув отметки в 8 847 тыс. рублей. Также следует отметить, что доля собственного капитала является неоправданно высокой.

Таким образом, анализ основных показателей деятельности показывает, что прибыль от продаж в 2021 году в сравнении с 2020 годом понижается на 7983 тысячи рублей. Себестоимость продукции также понижается в 2021 году в сравнении с прошлым годом на 1855 тысяч рублей. Кроме прочего, понижаются прочие расходы в 2021 году на 3806 тысяч рублей по сравнению с 2019 годом. Вне сомнения, это положительный момент.

За 3 года, с 01.01.2020 по 31.12.2022 г., проведен анализ финансового положения и эффективности деятельности ООО «ХОССЕР» на основе данных бухгалтерской отчетности данной организации, представленный в данном исследовании.

За последний год выручка составила 2 868 тыс. рублей, но годовая выручка за весь рассматриваемый период снизилась на 6 823 тыс. рублей или на 70,4%. В 2022 году был зафиксирован убыток от продаж в размере -1 450 тыс. рублей.

В таблице 3 представлены основные финансовые результаты деятельности ООО «ХОССЕР» за 2020-2022 гг. Отчетность ООО «ХОССЕР» представлена в приложении Б.

Таблица 3 – Основные финансовые результаты деятельности ООО «ХОССЕР» за 2020-2022 гг.

Показатель	Значение показателя, млн. руб.			Изменение показателя	
	2020 г.	2021 г.	2022 г.	млн. руб.	± %
1. Выручка	9,7	4,4	2,9	-6,8	-70,4
2. Расходы по обычным видам деятельности	12,3	97	4,3	-7,9	-64,8
3. Прибыль (убыток) от продаж	-2,6	-5,4	-1,5	+1,1	↑
4. Прочие доходы и расходы, кроме процентов к уплате	1,8	-13,3	1,4	-0,4	-21,2
5. <i>ЕВИТ</i>	-0,8	-18,7	-0,07	+0,7	↑
6. Чистая прибыль (убыток)	-0,8	-18,7	-0,07	+0,7	↑
Совокупный финансовый результат периода	-0,8	-18,7	-0,07	+0,7	↑

Однако финансовый результат от продаж за последние 3 года вырос на 1 115 тыс. рублей. Организация учитывала общехозяйственные расходы как условно-постоянные, относя их на счет реализации по итогам отчетного периода.

В таблице 4 представлен анализ рентабельности ООО «ХОССЕР» за 2020-2022 гг.

Таблица 4 – Анализ рентабельности ООО «ХОССЕР» за 2020-2022 гг.

Показатели рентабельности	Значения показателя (в %, или в коп. с рубля)		
	2020 г.	2021 г.	2022 г.
1. Рентабельность продаж	-26,5	-122,9	-50,6
2. Рентабельность продаж по ЕВИТ	-8,4	-428,8	-2,4
3. Рентабельность продаж по чистой прибыли	-8,4	-428,8	-2,4
Прибыль от продаж на рубль, вложенный в производство и реализацию продукции (работ, услуг)	-20,9	-55,1	-33,6

По данным таблицы 4 построена диаграмма, на которой графически отражена динамика рентабельности ООО «ХОССЕР» за 2020-2022 гг. (см. рисунок 12).

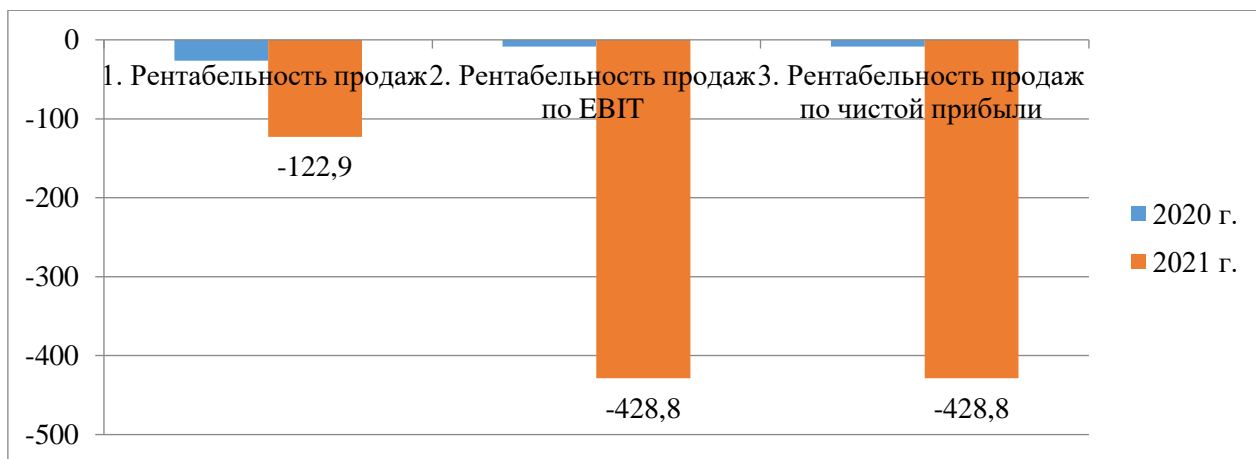


Рисунок 12 – Динамика рентабельности ООО «ХОССЕР» за 2020-2022 гг.

Весь рассматриваемый период был проанализирован, и основные показатели финансового положения и результатов деятельности ООО «ХОССЕР» были выделены и сгруппированы по качественному признаку. В таблице выделены качественные показатели, у каждого из которых значения выше среднего.

Организация понесла убытки как от продаж, так и от финансово-хозяйственной деятельности в 2022 году, что привело к отрицательным значениям всех трех показателей рентабельности за данный период.

На 31 декабря 2022 года, значение коэффициента обеспеченности собственными оборотными средствами остается неизменным. Коэффициент текущей (общей) ликвидности соответствует нормативному значению в полной мере.

Нормальное значение коэффициента быстрой (промежуточной) ликвидности также не изменяется.

Коэффициент абсолютной ликвидности полностью соответствует нормативному значению.

Обеспечен баланс между активами и пассивами с точки зрения их ликвидности и времени исполнения обязательств. Финансовая устойчивость по величине излишка собственных оборотных средств остается абсолютной.

Следующие показатели характеризуют хорошую финансовую ситуацию организации:

- неоправданно высокий коэффициент автономии;
- чистые активы превышают уставный капитал, но за весь анализируемый период произошло снижение их величины;
- коэффициент покрытия инвестиций находится в соответствии с нормой.

В течение трех лет, с 01.01.2020 по 31.12.2022 года, был проведен анализ финансового положения АО «МАК БРАЗЕРС» на основе бухгалтерской отчетности компании.

В таблице 5 представлены основные финансовые результаты деятельности АО «МАК БРАЗЕРС» в течение анализируемого периода. Отчетность АО «МАК БРАЗЕРС» представлена в приложении А.

Таблица 5 – Основные финансовые результаты деятельности АО «МАК БРАЗЕРС» в течение анализируемого периода

Показатель	Значение показателя, млн. руб.			Изменение показателя	
	2020 г.	2021 г.	2022 г.	± %	млн. руб.
1. Выручка	392,006	134,3	1 104,9	+181,9	+712,9
2. Расходы по обычным видам деятельности	347,1	136,4	790,6	+127,8	+443,4
3. Прибыль (убыток) от продаж	44,9	-2,1	314,4	+7 раз	+269,5
4. Прочие доходы и расходы, кроме процентов к уплате	-3,3	2,2	-25,7	↓	-22,4
5. <i>ЕВИТ</i>	41,6	0,08	288,7	+6,9 раза	+247,1
6. Налог на прибыль, изменение налоговых активов и прочее	-6,3	-0,09	-58,1	↓	-51,8
7. Чистая прибыль (убыток)	35,2	0,005	230,6	+6,5 раза	+195,3
Совокупный финансовый результат периода	35,2	0,005	230,6	+6,5 раза	+195,3
Изменение за период нераспределенной прибыли	15,6	-14,9	222,3	x	x

В период с конца 2019 года до конца 2022 года наблюдается значительное увеличение годовой выручки. Если ранее, до этого временного отрезка, компания отчитывалась о доходах в размере 392 006 тысяч рублей, то за рассматриваемый интервал они подскочили до 1 104 922 тысяч рублей, показав прирост на 712 916 тысяч рублей.

Прибыль от продаж в 2022 году составила 314 372 тыс. руб.

Весь анализируемый период характеризовался значительным ростом финансового результата от продаж, который увеличился на 269 474 тыс. руб.

Важно отметить, что в строке 2220 формы №2 не была учтена возможность включения общехозяйственных расходов в себестоимость производимой продукции (выполняемых работ, оказываемых услуг) в качестве условно-постоянных. Это привело к отсутствию показателя «Управленческие расходы» за отчетный период в форме №2.

За последний год все три показателя рентабельности, представленные в таблице, имеют положительные значения. Это объясняется тем, что организация получила прибыль от продаж и в целом прибыль от финансово-хозяйственной деятельности за данный период.

В таблице 6 представлен Анализ рентабельности АО «МАК БРАЗЕРС» за 2020-2022 гг.

Таблица 6 – Анализ рентабельности АО «МАК БРАЗЕРС» за 2020-2022 гг.

Показатели рентабельности	Значения показателя (в %, или в копейках с рубля)			Изменение показателя	
	2020 г.	2021 г.	2022 г.	коп.	± %
1. Рентабельность продаж	11,5	-1,6	28,5	+17	+148,4
2. Рентабельность продаж по ЕВІТ	10,6	0,1	26,1	+15,5	+146,4
3. Рентабельность продаж по чистой прибыли	9	<0,1	20,9	+11,9	+132,1
Прибыль от продаж на рубль, вложенный в производство и реализацию продукции (работ, услуг)	12,9	. -1,6	39,8	+26,9	+3,1 раза

В таблице выше представлены важнейшие показатели финансового положения и результаты деятельности АО «МАК БРАЗЕРС» за рассматриваемый период (31.12.19–31.12.22).

По данным таблицы 6 построена диаграмма, на которой отражена динамика рентабельности АО «МАК БРАЗЕРС» за 2020-2022 гг. (см. рисунок 13).

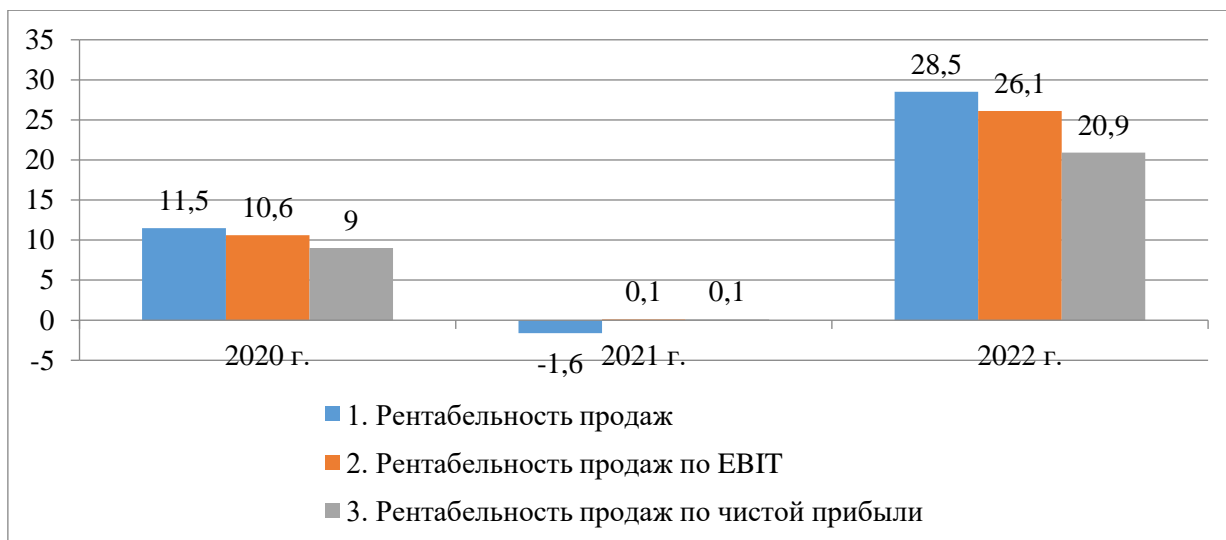


Рисунок 13 – Динамика рентабельности АО «МАК БРАЗЕРС» за 2020-2022 гг.

Организация характеризуется исключительно хорошим финансовым положением и результатами деятельности по следующим показателям.

АО «МАК БРАЗЕРС» за последние 3 года показало рост чистых активов, которые превышают уставный капитал.

Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами на 31 декабря 2022 года имеет соответствующее значение.

Коэффициент быстрой ликвидности АО «МАК БРАЗЕРС» также соответствует нормативу.

Коэффициент абсолютной ликвидности АО «МАК БРАЗЕРС» также не вызывает проблем.

Рентабельность активов и рентабельность продаж АО «МАК БРАЗЕРС» выше ожидаемого. Наличие излишка собственных оборотных средств является признаком финансовой устойчивости.

За период с 01.01 по 31.12.2022 года была зафиксирована прибыль АО «МАК БРАЗЕРС» от продаж в размере 314 372 тыс. рублей, что является положительной динамикой в сравнении с предыдущим годом (+316 510 тыс. рублей).

В предыдущем году прибыль составила 230 579 тыс. рублей, что на 230 574 тыс. рублей больше, чем чистая прибыль за последний год.

Наблюдается рост прибыли до процентов к уплате и налогообложения (ЕВИТ) на каждый рубль выручки АО «МАК БРАЗЕРС».

Однако, следует отметить, что имеется нарушение норматива в отношении соотношения активов по степени ликвидности и обязательств по сроку погашения. Этот показатель не полностью соответствует нормальным требованиям.

Организация АО «МАК БРАЗЕРС» столкнулась с неудовлетворительными показателями финансового положения.

Особенно тревожны следующие три фактора: низкая доля собственного капитала в общей сумме активов, ниже нормы коэффициент текущей ликвидности и медленный рост собственного капитала в сравнении с общим изменением активов.

В ходе проведенного анализа был обнаружен еще один критический показатель - коэффициент покрытия инвестиций значительно ниже установленной нормы.

3 Совершенствование учетно-аналитического обеспечения системы внутреннего контроля оплаты труда

3.1 Основные направления совершенствования учетно-аналитического обеспечения системы внутреннего контроля оплаты труда

Необходимость адекватного контроля оплаты труда на всех предприятиях является очевидной. Это связано с функционированием ООО «Ортодент», ООО «Хоссер» и АО «МАК БРАЗЕРС», которые учитывают специфику своей деятельности.

Из-за неравномерной нагрузки на работников, вызванной различным объемом работы и числом выполненных заказов, возникают определенные трудности при начислении оплаты труда.

В исследовании, в частности, во втором разделе, был осуществлен аудит учета заработной платы на предприятиях сектора, результаты которого ясно указывают на наличие определенных трудностей. Внедрение эффективной системы контроля расходов на оплату труда требует учета следующих принципов со стороны предприятий ООО «Ортодент», ООО «Хоссер» и АО «МАК БРАЗЕРС».

На первом месте стоит принцип ответственности, очерчивающий круг лиц, ответственных за ведение учёта трудовых расходов. Следующий по важности принцип – сбалансированность, обеспечивающий соблюдение заданных сроков при выполнении контрольных работ и следование установленному временному плану.

Отсутствие скрытия информации, которая может повлиять на выплату или начисление заработной платы или возникновение других проблем с оплатой труда, является третьим принципом. Основопологающим является понимание того, что бизнес-процессы должны быть взаимозависимыми и интегрированными, а не разъединенными и изолированными. Эффективность

управления усиливается тем, что системы контроля тщательно согласованы с системами, которые они регулируют, гарантируя бесперебойное общение и координацию между ними.

Для того чтобы система учета затрат на оплату труда не стояла в стороне, но стала частью интегральной системы контрольных процедур на предприятии, она должна быть интегрирована в общий контроллинг. Это включает в себя стремление к унификации и распределению ролей и ответственности, а также к тому, чтобы действия были одобрены и координированы. Регламентация должна быть гибкой, но в то же время последовательной и непрерывающейся, обеспечивая как стратегическое планирование, так и возможность оперативных проверок.

В компаниях, известных как «Ортодент», «Хоссер» и «МАК БРАЗЕРС», необходимо строго соблюдать ключевые стандарты для системы мониторинга расходов и процедур расчета зарплаты (рисунок 14).

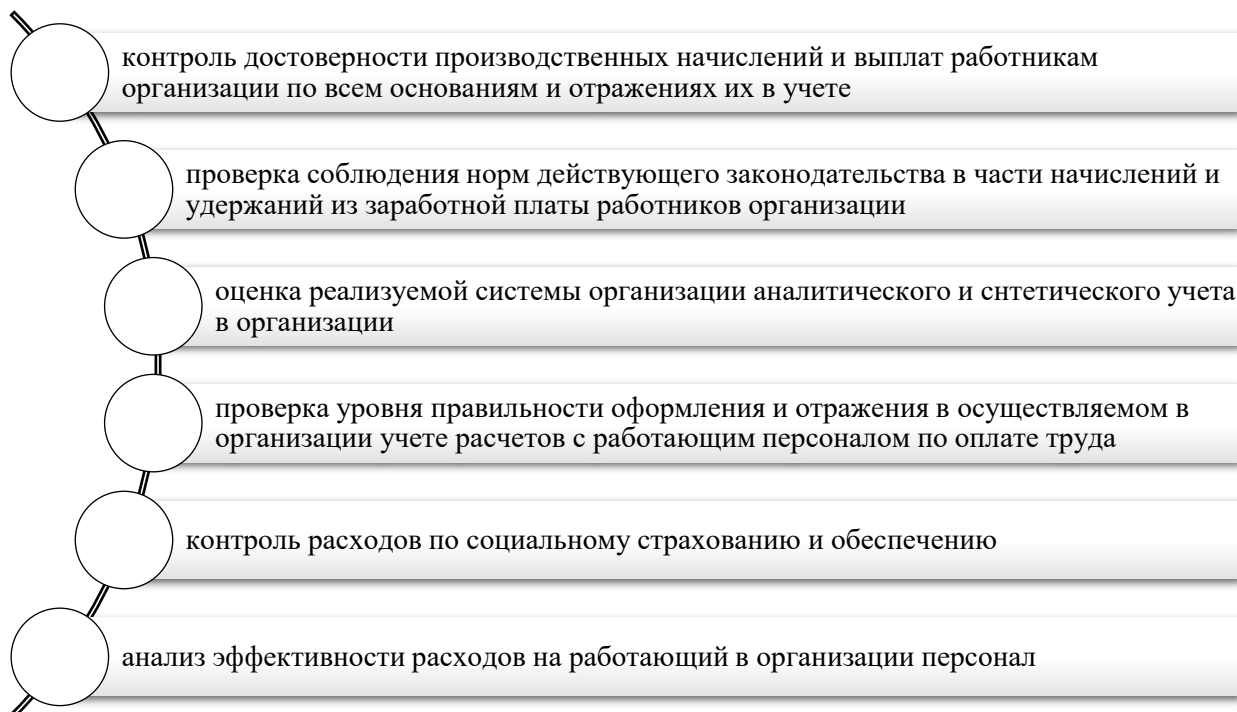


Рисунок 14 – Система внутреннего контроля расходов на оплату труда предприятия

При анализе расходов на сотрудников, особенно в отношении их эффективности, рекомендуется учитывать две категории расходов. Первая категория - это первоначальные затраты, которые также называются «издержками приобретения». Эти расходы включают в себя затраты на найм сотрудников, их адаптацию, расстановку, первичное обучение и менторство. Конкретные потребности предприятия являются определяющим фактором для этого вида затрат.

Вторая группа – это восстановительные издержки, которые также называются «издержками замещения». В эти затраты включаются все расходы, необходимые для замены одного работника другим. При этом важно, чтобы новый работник имел примерно такой же уровень знаний (в противном случае потребуется дополнительное обучение). Если открываются новые вакансии для замены уходящего работника, то издержки относятся к восстановительным [9].

Возникают определенные сложности в сфере дорожно-строительных предприятий, которые связаны с недостаточным контролем за фиксацией расходов на оплату труда. Сложные проблемы, которые требуют разрешения, обозначены в следующих областях.

Во-первых, контроль на должном уровне не осуществляется на большинстве предприятий отрасли.

Во-вторых, не соблюдаются нормативные локальные документы, что приводит к неполному отражению обязательств перед внебюджетными фондами. Это серьезно подрывает репутацию предприятий и создает проблемы с налоговой службой.

Недостатки в организации контроля учета по оплате труда, представленные на рисунке 15, могут негативно сказаться на сводной бухгалтерской отчетности трех компаний - ООО «Ортодент», ООО «Хоссер» и АО «МАК БРАЗЕРС». Определение периода для отчетности по долгам перед внебюджетными фондами часто сопряжено со множеством непростых моментов. Сложность ситуации усугубляется в периоды интенсивных

сезонных работ, когда наблюдается существенное возрастание объемов начислений.

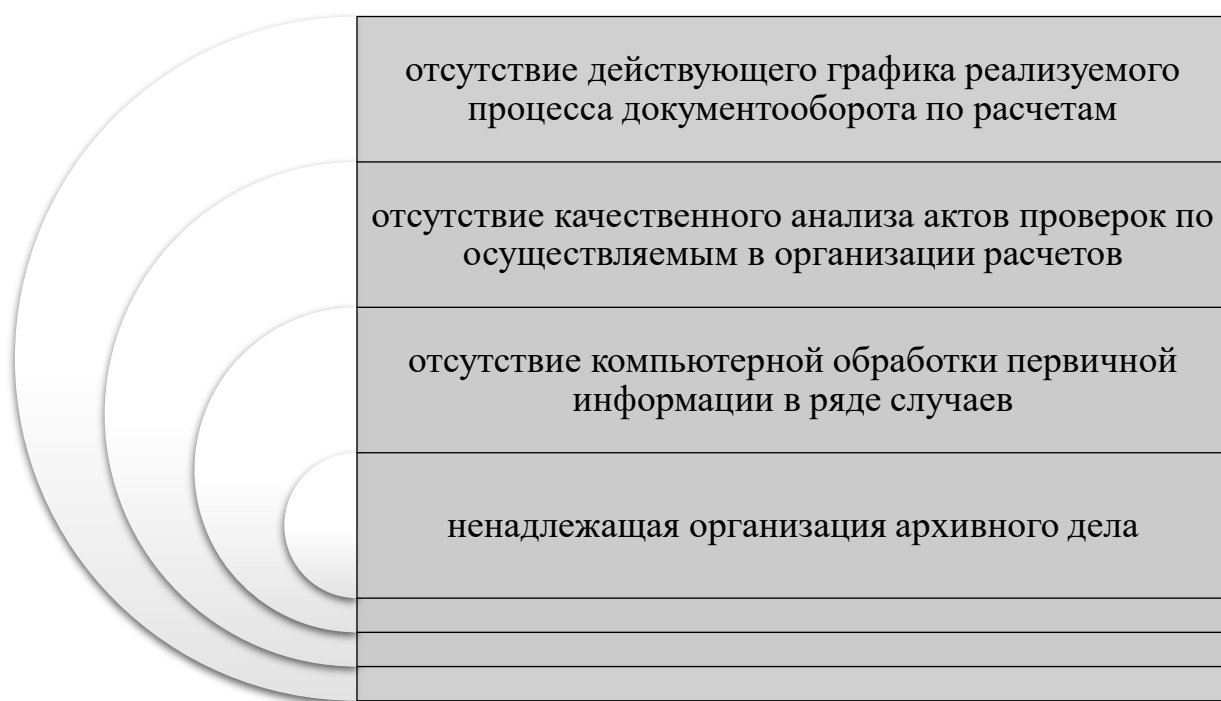


Рисунок 15 – Пробелы в организации контроля учета по оплате труда

Один из дополнительных факторов, вызывающих разрастание злоупотреблений и хищений денежных средств на предприятиях медицинской отрасли, заключается в наличии пробелов в организации контроля учета оплаты труда. Особенно актуальна эта проблема при выдаче денежных средств работникам под отчет.

Одной из основных причин проблем с раскрытием информации в бухгалтерской отчетности является некорректный учет обязательств по оплате труда и расчетов с персоналом. Вероятность ошибок при недостаточной компетентности бухгалтера расчетной группы резко возрастает в случае отсутствия автоматизированной обработки.

Таким образом, возникают проблемы с раскрытием информации. Это может привести к неверному составлению корреспонденции счетов. Кроме

того, суммы кредиторской задолженности могут быть неверно отнесены на статьи бухгалтерского учета [7].

В организации контроля расчетов по оплате труда могут быть обнаружены явные недостатки при проведении аудита, такие как разногласия в учете, приводящие к различным ошибкам и нарушениям. Эти нарушения могут быть причиной штрафов от налоговой инспекции.

С учетом специфики работы в медицинской отрасли, первичный учет должен учитывать все факторы. Усиление контроля расчетов по оплате труда является необходимой мерой для улучшения системы контроллинга в медицинском предприятии.

При реализации новой системы учета расходов на оплату труда на предприятиях медицинской сферы деятельности, важно стремиться к конечным результатам труда и избегать приписок к выработке. Они часто являются нарушением и не допустимы, особенно если они применяются «задним числом».

Одним из важных аспектов внедрения современной системы контроллинга является повышение оперативности учета расчетов по оплате труда и расходам на персонал. Для эффективного достижения поставленной задачи критично внедрить автоматизированные системы учёта, что приведёт к существенному облегчению работы расчётной группы и, в частности, бухгалтеров. Благодаря этим инновациям, становится возможным автоматическое создание интегрированных отчётов, охватывающих все аспекты расходов на заработную плату, включая выплаты сотрудникам, отпускные и прочие выплаты.

При отсутствии бухгалтера в определенный момент времени, руководство предприятия может получить аналитические данные в любое время. Кроме того, предприятие может сократить нагрузку на бумажный документооборот и вести архив в упрощенной форме.

С учетом индивидуальных коэффициентов будет осуществляться пересчет показателей с общего на частные, учитывая конечную выработку продукции или реализацию услуг.

«Для достижения эффективного учета расходов на оплату труда на предприятиях медицинской отрасли, необходимо внедрить принципы нормативного учета. Это позволит руководству предприятия более четко определить цели и задачи учета, а также быстро обнаруживать нарушения и принимать соответствующие меры для их устранения» [34].

Участие различных сторон, таких как работники, работодатель и его представители, например, служба бухгалтерии, является одним из существенных факторов в процессе учета и контроля. При разработке новых систем контроля необходимо принимать во внимание интересы и законные требования работников, а не ограничиваться лишь интересами и потребностями работодателя. Одним из актуальных направлений для развития и улучшения системы контроля на предприятиях медицинской отрасли является оптимизация социально-трудовых отношений в целом.

3.2 Разработка алгоритма положений учетной политики в области расходов на оплату труда и повышение уровня эффективности контроля

Некоторые показатели свидетельствуют о высокой эффективности, в то время как другие указывают на низкую эффективность.

Например, показатель X демонстрирует положительную динамику, подтверждающую успешное осуществление управления и контроля. Однако показатель Y указывает на проблемы в эффективности управления и необходимость внесения изменений.

В целом, таблица 7 предоставляет ценную информацию о том, какие аспекты требуют дополнительной работы и улучшений.

Результаты анализа позволяют принять меры для повышения качества и эффективности управления в организации [4].

Таблица 7 – Взаимосвязь между системой контроля расходов по оплате труда и эффективностью управления работниками

Категория участников осуществляемых социально-трудовых отношений	Предполагаемая экономическая эффективность	Предполагаемая социальная эффективность
Интересы самих работодателей	Рост, адаптация к внешним условиям, стабильность и конкурентоспособность, а также рациональное соотношение затрат и результатов производительности	Развитие корпоративного человеческого капитала способствует снижению конфликтности и текучести кадров
Интересы привлеченных по найму работников	Рост благосостояния трудящихся и их семей	Карьерный рост, рост трудового потенциала, индивидуальный человеческий капитал и реализация социальных гарантий и безопасности
Интересы государства	Развитие инновационных процессов в производстве и управлении, стабилизация на рынке труда и в вопросах занятости населения, а также увеличение налоговых поступлений	Стабилизация системы социального обеспечения и создание новых рабочих мест являются приоритетными задачами

Анализ таблицы 7 позволяет сделать выводы об эффективности управления и контроля в организации. Различные показатели указывают на разные уровни эффективности.

Путем применения принципов нормирования труда и учета оплаты труда, предприятие может оптимизировать расчет рациональной численности. Обеспечение выполнения показателей по труду, производительности и фонду оплаты труда достигается с помощью применения методов нормирования. Выявление потенциала для роста и обнаружение дополнительных средств для оплаты труда возможно при

использовании нормативов, включая контрольные функции в области учета расходов по оплате труда.

Введение нормирования в процесс контроля позволяет достичь нового уровня точности учета прямых и косвенных затрат на оплату труда и других расходов на персонал.

Оптимизация затрат на персонал возможна благодаря нормированию труда и оплате труда. Для составления прогноза численности бригад и фонда оплаты труда необходимы данные о нормативной численности. Также важно учитывать затраты на социальное обеспечение и иметь возможность их прогнозировать и контролировать. «Руководитель предприятия играет ключевую роль в формировании системы нормирования и назначении ответственного лица. Деятельность по нормированию и учету оплаты труда должна соответствовать положениям трудового законодательства и вестись в строгом соответствии с ним» [11].

«Совершенствование алгоритма положений учетной политики в области расходов на оплату труда и повышение уровня эффективности контроля оправдывается не только тем, что затраты на оплату труда на предприятиях медицинской отрасли занимают наибольшую часть из общей структуры себестоимости, но и тем, что такой учет и контроль способствуют стабилизации функции управления и контроля в целом и постепенному развитию человеческого капитала на предприятии» [8].

«На предприятиях медицинской сферы деятельности разработан общий алгоритм контроля учета расходов по оплате труда. Мероприятия первого этапа представлены на рисунке 16, а второго этапа - на рисунке 17» [15].



Рисунок 16 – Особенности I-го этапа разработки алгоритма

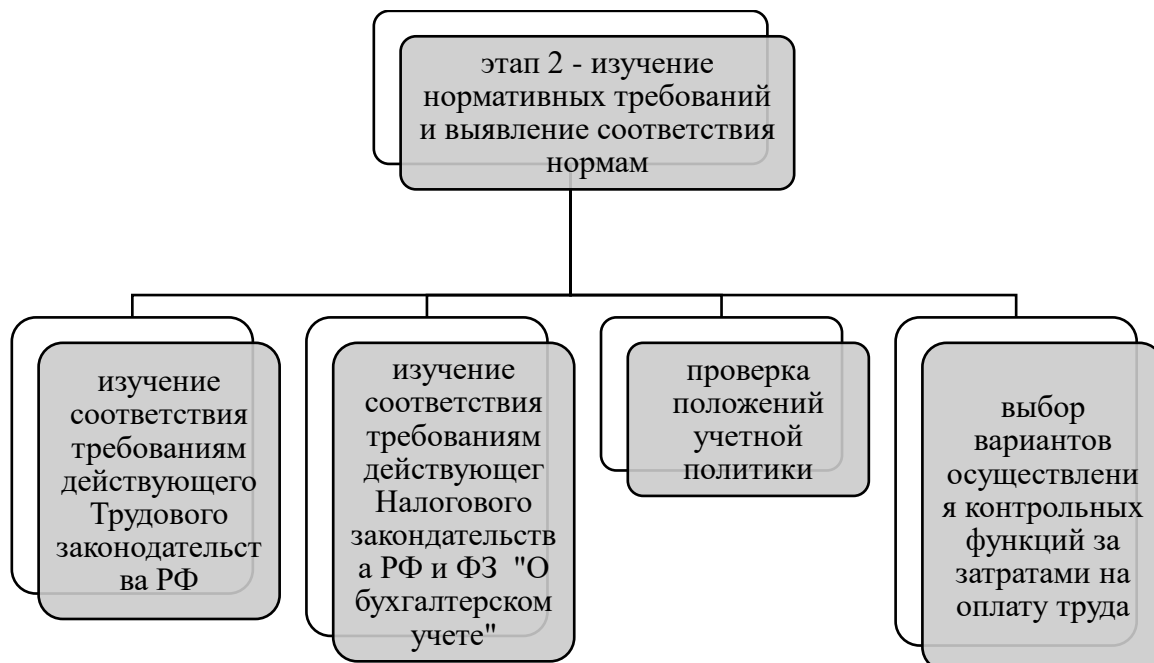


Рисунок 17 – Особенности II-го этапа разработки алгоритма

«Совершенствование системы контроля учета расходов по оплате труда проходит через несколько этапов. Сначала происходит мониторинг отраслевой ситуации, а затем изучение требований федерального законодательства в области бухгалтерского учета, а также налоговых и трудовых норм. После этого, на третьем этапе, система контроля приводится в соответствие нормативно-правовым документам (рисунок 18)» [16].

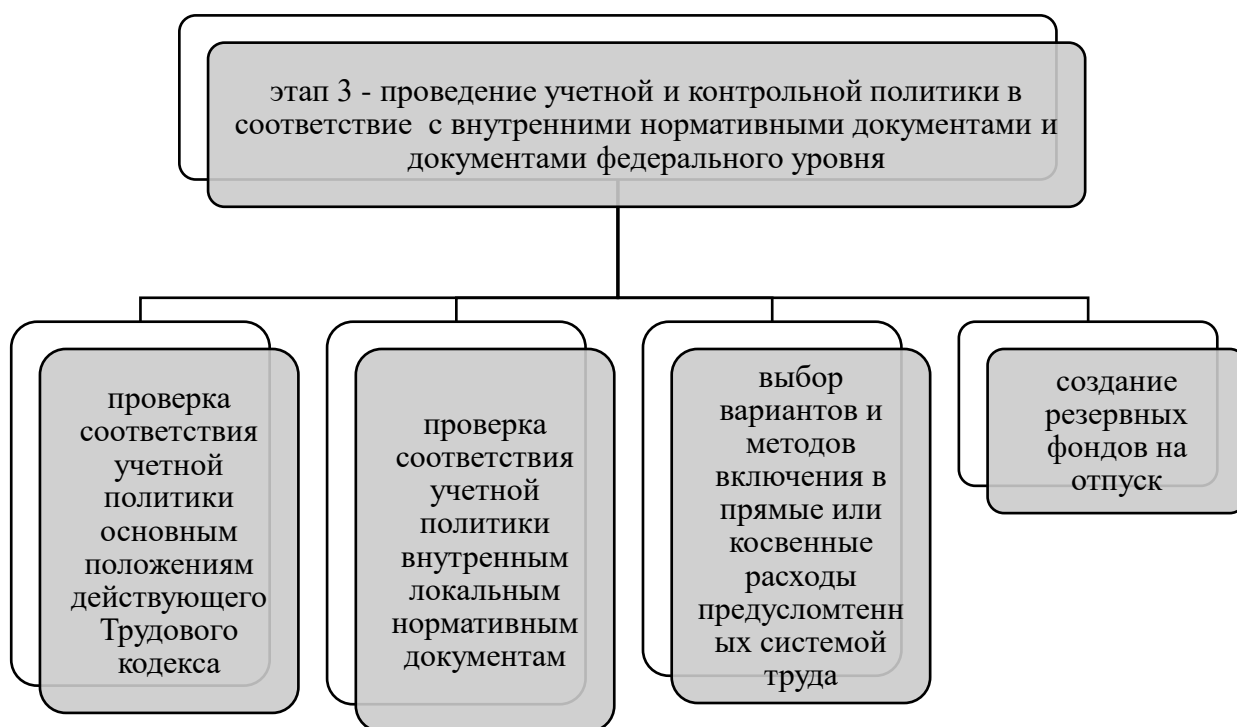


Рисунок 18 – Особенности III-го этапа разработки алгоритма

«Работа в области изучения нормирования труда и соотнесения норм с фактическими расходами (рисунки 19 и 20) представляет интерес с позиции контрольных функций.

В данном случае, важно обосновать целесообразность и расчет стоимостных показателей каждого вида расходов по оплате труда. На последнем этапе следует проверить, соответствует ли учетная политика предприятия его целям» [17].

В систему контроллинга и учета на предприятии медицинской отрасли будет интегрирована контрольная функция, относящаяся к учету расходов по оплате труда.



Рисунок 19 – Особенности IV-го этапа разработки алгоритма

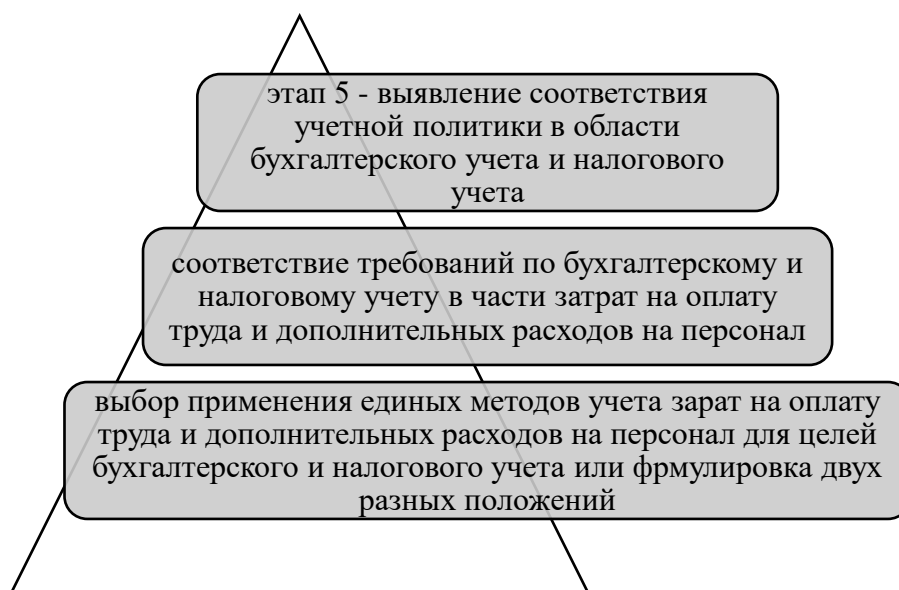


Рисунок 20 – Особенности V-го этапа разработки алгоритма

Данный алгоритм представляет собой эффективный механизм для оптимизации системы контроля и учетной политики в медицинской отрасли. Он способствует повышению эффективности и позволяет привести систему контроля в оптимальное положение.

В контексте переменных факторов контроля и учета, таких как специфика работ, данный алгоритм обеспечивает возможность применения отраслевой специфики в начислении себестоимости в соответствии с фактическими условиями работы. Он также позволяет максимально сблизить регистры налогового и бухгалтерского учета.

«Внедрение и совершенствование системы контроля учета за расходами по оплате труда на предприятиях медицинской сферы деятельности может быть основано на использовании уже установленных норм и нормативов, их пересмотре и введении новых по необходимости» [14].

Одновременно необходимо искать возможности обоснования рациональной траты денежных ресурсов предприятия, принимая во внимание ожидаемую прибыль от медицинских услуг.

Таким образом, на предприятиях медицинской сферы деятельности, предлагается использовать алгоритм внедрения или улучшения системы контроля за учетом расходов по оплате труда. Этот алгоритм может стать основой для разработки оптимального механизма.

3.3 Разработка мероприятий по оптимизации системы внутреннего контроля по оплате труда в ООО «Ортодент», ООО «Хоссер», АО «МАК БРАЗЕРС»

Система контроля в АО «МАК БРАЗЕРС» оказалась единственной, которая работает на практике и не только существует на бумаге, согласно результатам анализа второго раздела исследования. У ООО «Ортодент» возникли проблемы из-за несовершенства формальной системы контроля,

наличия многочисленных ошибок в первичных учетных документах и простой системы оплаты труда. В свою очередь, ООО «Хоссер» столкнулось с проблемой слабой автоматизации расчетов по оплате труда в системе контроля, что привело к слабости учетной системы и несвоевременной отчетности. В результате ясно, что систему контроля расходов по оплате труда на ООО «Ортодент» и ООО «Хоссер» следует улучшить, чтобы она стала более оптимальной.

В составе отдела бухгалтерии крупного предприятия ООО «Ортодент» можно добавить дополнительную штатную единицу ревизора или создать ревизионно-контрольную группу.

Однако малое предприятие ООО «Хоссер» не может позволить себе иметь целый ревизионно-контрольный отдел или штатную единицу ревизора. Поэтому руководство должно передать функции по контролю расходов на оплату труда главному бухгалтеру.

В рисунке 21 представлены обязанности, которые выполняют начальник ООО «Ортодент» и главный бухгалтер ООО «Хоссер» в своей роли контролеров.

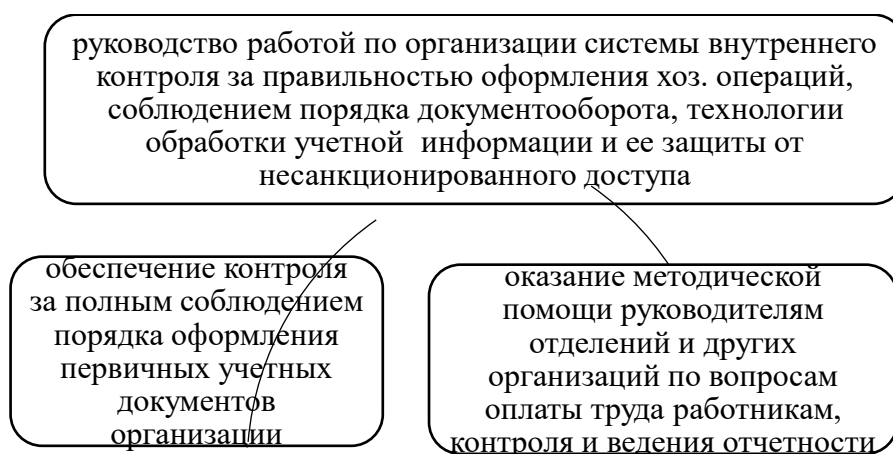


Рисунок 21 – Функциональные обязанности по обеспечению контрольной деятельности на предприятиях

«Внутренний финансовый контроль за расходами по оплате труда и его учету в ООО «Ортодент» будет улучшен благодаря развернутому комплексу мероприятий. Единая методика проведения контрольных мероприятий в области учета расходов по оплате труда не была зафиксирована в ООО «Ортодент»» [13]. Для внедрения этой методики необходимо провести следующие действия руководителем контрольно-ревизионной службы:

- проанализировать существующую нормативную базу федерального уровня в рамках разработанного алгоритма в пункте 3.1.

Профессиональные стандарты в области финансового контроля и бухгалтерского учета должны быть рассмотрены в первую очередь при разработке требований к каждому работнику службы. Эти требования должны включать профиль должности на основе Профессиональных стандартов.

«Документально должны быть зафиксированы схемы взаимодействия по проведению контроля учета за расходами по оплате труда. Кроме того, каждому работнику контрольно-ревизионного отдела должны быть закреплены функциональные обязанности»[15].

Введение подразделения контрольно-ревизионного назначения в структуру ООО «Хоссер» не является целесообразным, но возможно перегружение главного бухгалтера основными видами деятельности. «Вариант укрепления контрольных функций на предприятии - передача данной функции на аутсорсинг внешней компании»[14].

«В связи с этим, как в ООО «Ортодент», так и в ООО «Хоссер» необходимо разработать Положение о внутреннем контроле, в котором будет особое внимание уделено контролю за расходами по оплате труда.

В данном Положении должны быть установлены нормы и стандарты внутреннего контроля»[16].

Самостоятельность сотрудников отдела бухгалтерии и их ответственность должны быть прописаны в Положении, а также должны быть установлены стандарты самопроверки.

«Каждый сотрудник должен стремиться к саморазвитию и совершенствованию своих навыков с достаточной мерой степени самостоятельности. Чтобы система контроля учета расходов по оплате труда была эффективной на практике, необходимо предусмотреть и просчитать риски, представленные на рисунке 22, на обоих предприятиях»[17].



Рисунок 22 – Риски внедрения новых механизмов контроля учета расходов по оплате труда

Необходимо разработать меры по снижению потенциальных рисков в ООО «Ортодент» и ООО «Хоссер» после проведения анализа. Важно отметить, что не внедрение системы контроля является еще большим риском. Следовательно, важно определить меры, направленные на снижение рисков при внедрении новой системы.

«Подробное письменное оформление каждой отдельной операции в их последовательности (то есть четкое определение алгоритма: кто отвечает за внесение учетных данных, кто имеет доступ к их просмотру, каким образом происходит передача данных, кто отвечает за регистрацию учета, кто собирает данные для архива)»[9].

Для обеспечения стабильной работы системы контроля расходов по оплате труда и ее соответствия требованиям законодательства необходимо проводить регулярное повышение квалификации сотрудников, занимающихся учетом расходов.

«Конкретные процедуры контроля учета должны быть закреплены за отдельными лицами, такими как начальник контрольно-ревизионного отдела в ООО «Ортодент» и бухгалтер на аутсорсинге или главный бухгалтер в ООО «Хоссер». Внутри структуры, ответственной за контрольно-ревизионную деятельность, необходимо разработать оперограмму распределения обязанностей, чтобы каждый сотрудник понимал, за какую часть учета он отвечает, и какая ответственность лежит на его коллегах.

Для эффективного функционирования контроллинговой системы необходимо регулярно обновлять программное обеспечение»[18].

В ООО «Хоссер» особое внимание уделяется поиску и выделению резервов для приобретения необходимого ПО, которое обеспечит эффективное управление и бухгалтерский учет. Это значительно облегчает задачу оптимального ведения учета, снижает риски, о которых уже упоминалось, и в целом повышает эффективность управления.

Заключение

Размер заработной платы зависит от множества факторов и учитывается согласно нормативным актам. Контроль за расчетами по заработной плате требует постоянного внимания, поскольку существуют многочисленные нюансы.

Анализ порядка проведения расчетов по оплате труда, с учетом нормативно-правового регулирования и учета, был выполнен. Отношения между работодателем и работниками, выраженные в денежном эквиваленте экономической категории заработной платы, основываются на выполнении работниками своих обязанностей, определенных в трудовом договоре. Комплексность и детальность характеризуют процесс контроля за оплатой труда, который стоит среди наиболее замысловатых сегментов бухгалтерского учета.

Важно осуществлять неуклонный мониторинг финансовых операций, связанных с заработной платой, чтобы прежде всего предотвращать нарушения, способные негативно сказаться на дисциплине в трудовом коллективе и обеспечить своевременную корректировку любых возможных неточностей. Это дает руководству возможность быстро и эффективно урегулировать все вопросы, связанные с оплатой труда.

Трудовой Кодекс РФ является основным нормативным актом, регулирующим трудовую дисциплину, и учет распределен на множество нормативно-правовых актов.

Заработная плата в нашей стране постоянно меняется и улучшается каждый год благодаря изменениям в законодательстве. В период с 2020 по 2022 годы, когда многие компании перевели своих сотрудников на удаленную работу из-за режима самоизоляции, произошли значительные изменения и переход к электронному документообороту.

При проверке учета заработной платы можно обнаружить ошибки и неэффективные моменты, связанные с поощрением сотрудников. Это

позволит руководству избежать нарушений трудового и налогового законодательства при расчете заработной платы.

Быстрый ремонт медицинского оборудования, который обеспечивается за счет поддержки собственного склада запасных частей и узлов, наиболее часто востребованных при ремонте. Это актуально, особенно в условиях работы приемного отделения больниц.

Наличие технической поддержки производителей медицинского оборудования, что гарантирует решение любых проблем.

Ремонт отдельных деталей или узлов медицинских аппаратов, что позволяет ЛПУ существенно сократить расходы.

Введение принципов нормативного учета на медицинских предприятиях является важным шагом для эффективного учета расходов на оплату труда.

Устранение нарушений является приоритетной задачей для руководства предприятия, которое стремится определить цели и задачи учета с большей ясностью и быстротой. Важно принимать соответствующие меры для устранения нарушений, которые могут быть выявлены быстро.

Участие различных сторон, включая работодателя, его представителей и работников, является важным фактором в процессе учета и контроля. При разработке новых систем контроля необходимо учитывать интересы и законные требования работников, а не ограничиваться только интересами и потребностями работодателя.

Развитие и улучшение системы контроля на предприятиях медицинской отрасли – одно из актуальных направлений, касающихся оптимизации социально-трудовых отношений в целом.

В медицинской отрасли был разработан алгоритм, который представляет собой эффективный механизм для оптимизации системы контроля и учетной политики. Его использование способствует повышению эффективности и позволяет достичь оптимального положения системы контроля.

При расчете себестоимости с учетом различных факторов контроля и учета, таких как специфика работ, данный алгоритм позволяет применять отраслевую специфику в соответствии с фактическими условиями работы. Кроме того, он позволяет максимально приблизить налоговый и бухгалтерский учет.

Основой для качественного и своевременного внедрения или же осуществления запланированного совершенствования системы контроля учета за осуществляемыми расходами исключительно в аспекте оплаты труда на предприятиях медицинской сферы деятельности может быть использование уже установленных норм и нормативов, их пересмотр и введение новых при необходимости.

При этом необходимо активно искать возможности обоснования рационального использования денежных ресурсов предприятия с учетом предполагаемой прибыли от медицинских услуг. На предприятиях медицинской сферы деятельности существует потребность в разработке эффективного механизма контроля расходов по оплате труда.

Предложенный алгоритм может быть использован в качестве основы для создания такого механизма или его улучшения.

Регулярное повышение квалификации сотрудников, занимающихся учетом расходов, является неотъемлемым условием для обеспечения стабильной работы системы контроля расходов по оплате труда и соответствия требованиям законодательства. В ООО «Ортодент» и ООО «Хоссер» ответственность за контроль учета возлагается на определенных лиц – начальника контрольно-ревизионного отдела и аутсорсингового бухгалтера или главного бухгалтера соответственно.

Внутри контрольно-ревизионной структуры необходимо разработать оперограмму, которая определит распределение ответственности между сотрудниками.

Таким образом, каждый сотрудник будет ясно понимать, какую часть учета он отвечает и какие обязанности лежат на его коллегах.

Научная новизна диссертационного исследования состоит в разработке теоретических и практических положений наиболее эффективного использования принципов организации учета при постановке бухгалтерского учета и контроля расчетов с персоналом по оплате труда, с учетом отраслевой специфики медицинской сферы деятельности компаний, а также его конкретизации в виде новых методов учета и контроля расчетов с персоналом по оплате труда.

Важно обновлять программное обеспечение регулярно, чтобы контроллинговая система функционировала эффективно. Компания ООО «Хоссер» активно ищет и выделяет резервы для покупки необходимого ПО, которое обеспечит эффективное управление и бухгалтерский учет. Это помогает снизить риски и улучшить эффективность управления, делая задачу ведения учета более оптимальной.

Список используемой литературы и источников

1. Абалакова Е.Н. Учет расчетов с персоналом по оплате труда // Инновационная наука. – 2018. – №5. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/uchet-raschetov-s-personalom-po-oplate-truda-2> (дата обращения: 12.01.2023).
2. Адамчук, В. В. Эргономика [Электронный ресурс]: Учеб. пособие для вузов/ В. В. Адамчук, Т. П. Варна, В. В. Воротникова и др.; под ред. проф. В. В. Адамчука. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2021. - 254 с.
3. Аджиева А.И., Магометов И.К. Анализ трудовых ресурсов организации и оценка эффективности их использования // РППЭ. 2020. №9 (119). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-trudovyh-resursov-organizatsii-i-otsenka-effektivnosti-ih-ispolzovaniya> (дата обращения: 12.01.2023).
4. Аудит предприятия. Методология аудиторской проверки хозяйственно-финансовой деятельности предприятия: Учеб.пособие / сост. В.В. Нитецкий, Н.Н. Кудрявцев. – М.: Дело, 2020.
5. Аудит: учебник. / Парушина Н.В., Суворова С.П.– 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИД «ФОРУМ», 2019. – 288с.
6. Бабаева В.З. Оплата деловых качеств и выплата надбавок // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2019. – № 6 [Электронный ресурс]. – URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2017/06/14962> (дата обращения: 12.01.2023).
7. Басовский, Л. Е. Экономический анализ (Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности): Уч.пос./ Басовский Л.Е., Лунева А.М., Басовский А.Л.; Под ред. Басовский Л.Е. - Москва :НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 222 с.
8. Булыга, Р. П. Аудит бизнеса: учебник для студентов магистратуры, обучающихся по направлениям подготовки «Экономика», «Финансы и

кредит», «Государственный аудит», «Менеджмент» / Р. П. Булыга. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2021. - 343 с.

9. Воронова, Е. Ю. Управленческий учет: учебник для вузов / Е. Ю. Воронова. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 428 с.

10. Гетьман, В.Г. Бухгалтерский учет: учебник / под ред. проф. В.Г. Гетьмана. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2019. – 601 с.

11. Гражданский кодекс Российской Федерации. Ч.2 [Электронный ресурс]: федер. закон от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 25.12.2022). <http://www.consultant.ru>

12. Гребнева М.Е., Подтуркина О.А., Савченко Ю.С., Актуальные вопросы организации учета расчетов с персоналом по оплате труда // Научный вестник Крыма. – 2018. – №2 (13). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnye-voprosy-organizatsii-ucheta-raschetov-s-personalom-po-oplate-truda> (дата обращения: 12.01.2023).

13. Дмитриева, И. М. Бухгалтерский учет и анализ: учебник для среднего профессионального образования / И. М. Дмитриева, И. В. Захаров, О. Н. Тарасова; под редакцией И. М. Дмитриевой. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 423 с.

14. Елифанова М.А., Основные понятия, виды, формы и системы оплаты труда в современных условиях хозяйствования // Вопросы науки и образования. – 2018. – №14 (26). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-ponyatiya-vidy-formy-i-sistemy-oplaty-truda-v-sovremennyh-usloviyah-hozyaystvovaniya-1> (дата обращения: 12.01.2023).

15. Жижина В.А. Учет расчетов с персоналом по оплате труда // Территория науки. – 2019. – №5. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/uchet-raschetov-s-personalom-po-oplate-truda-1> (дата обращения: 12.01.2023).

16. Изменения трудового законодательства с 2022 года: важное для бухгалтера и директора <https://www.buhgalteria.ru/article/izmeneniya->

trudovogo-zakonodatelstva-s-2022-goda-vazhnoe-dlya-bukhgaltera-i-direktora-
(дата обращения: 12.01.2023)

17. Кондраков, Н. П. Бухгалтерский учет (финансовый и управленческий): учебник / Н.П. Кондраков. – 8-е изд., перераб. и доп. – Москва: ИНФРА-М, 2021. – 584 с.

18. Курочкина, Р. Д. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли (вопрос - ответ). Ч II. [Электронный ресурс]: учебное пособие / Р. Д. Курочкина. - 3-е изд., стер. - Москва: ФЛИНТА, 2019. - 114 с.

19. Мазунина О. А. Этапы контроля оплаты труда в коммерческой организации // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2018. №12-2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/etapy-kontrolya-oplaty-truda-v-kommercheskoj-organizatsii> (дата обращения: 12.01.2023).

20. Мазунина О.А. Учет и контроль оплаты труда в коммерческом предприятии // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2018. №5-2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/uchet-i-kontrol-oplaty-truda-v-kommercheskom-predpriyatii> (дата обращения: 12.01.2023).

21. Мельник, М.В. Бухгалтерский учет в коммерческих организациях: учебное пособие / М.В. Мельник, С.Е. Егорова, Н.Г. Кулакова, Л.А. Юданова. – Москва: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2022. – 479 с.

22. Мингулова А.Р. Современные концепции учетно-аналитического обеспечения в управлении расходами на оплату труда // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2019. – № 8 [Электронный ресурс]. – URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2017/08/15186> (дата обращения: 12.01.2023).

23. Минева О.К. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала : учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова [и др.] ; под ред. О.К. Миневой. – Москва : ИНФРА-М, 2019. – 160 с.

24. Морозова А.В., Севостьянова А.С. Основные понятия, виды, формы и системы оплаты труда в современных условиях хозяйствования //

Таврический научный обозреватель. – 2019. – №3-2 (20). – URL: <https://cyberleninka.ru/article> (дата обращения: 12.01.2023).

25. Налоговый кодекс Российской Федерации. Ч.2 [Электронный ресурс]: федер. закон от 31.07.1998 № 117-ФЗ (ред. от 29.12.2022). <http://www.consultant.ru>.

26. О бухгалтерском учете [Электронный ресурс]: федер. закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ (ред. от 27.12.2022). <http://www.consultant.ru>.

27. О минимальном размере оплаты труда [Электронный ресурс]: федер. закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ (ред. от 06.12.2022). <http://www.consultant.ru>.

28. О перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 18.07.1996 № 841 (ред. от 01.04.2019). <http://www.consultant.ru>

29. Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» [Электронный ресурс]: федер. закон от 29.12.2006 №255-ФЗ (ред. от 25.02.2022). <http://www.consultant.ru>

30. Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 24.12.2007 №922 (ред. от 10.12.2016). <http://www.consultant.ru>.

31. Об утверждении плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и инструкции по его применению [Электронный ресурс]: приказ Минфина РФ от 31.10.2000 N 94н (ред. от 08.11.2010). <http://www.consultant.ru>

32. Об утверждении положений по бухгалтерскому учету «Положение по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» (ПБУ 1/2008) [Электронный ресурс]: приказ Минфина РФ от 6 октября 2008 г. N 106н (ред. от 07.02.2020). <http://www.consultant.ru>

33. Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организации» (ПБУ 4/99) [Электронный ресурс]: приказ Минфина РФ от 06.07.1999 N 43н (ред. от 29.01.2018). <http://www.consultant.ru>

34. Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ [Электронный ресурс]: приказ Минфина РФ от 29.07.1998 № 34н (ред. от 11.04.2018). <http://www.consultant.ru>.

35. Рудакова А.А. Учет и аудит расчетов с персоналом по оплате труда // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2018. – № 5

36. Савицкая, Г. В. Экономический анализ: учебник / Г.В. Савицкая. – 15-е изд., испр. и доп. – Москва: ИНФРА-М, 2019. – 587 с.

37. Самарцева А.И., Чеботарева З.В., Особенности законодательного регулирования учета расчетов с персоналом по оплате труда // Вестник ГУУ. – 2019. – № 4.

38. Сафронов, Н. А. Экономика организации (предприятия): учебник для среднего профессионального образования. – 2-е изд., с изм. / Н. А. Сафронов. – Москва: Магистр: ИНФРА-М, 2021. – 256 с.

39. Сироткин С.А. Бухгалтерский учет и анализ: учебник / С.А. Сироткин, Н.Р. Кельчевская. – Москва: ИНФРА-М, 2019. – 355 с.

40. Трудовой кодекс Российской Федерации. [Электронный ресурс]: федер. закон от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2022). <http://www.consultant.ru>.

41. Чернявская С.А., Небавская Т.В. Особенности организации учета труда и его оплаты в сельском хозяйстве // Научный журнал КубГАУ. – 2019. – №111. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-organizatsii-ucheta-truda-i-ego-oplaty-v-selskom-hozyaustve> (дата обращения: 12.01.2023).

42. Chen Chen, Yangyang Chen, Jeffrey A. Pittman, Edward J. Podolski, Madhu Veeraraghavan; Emotions and Managerial Judgment: Evidence from Sunshine Exposure. The Accounting Review 1 May 2022; 97 (3): 179–203. <https://doi.org/10.2308/TAR-2020-0215>

43. Martin Bugeja, Raymond da Silva Rosa, Yaowen Shan, Terry Walter, David Yermack; Lower Defeat Thresholds for Minority Shareholders and Corporate Governance: Evidence from the Australian “Two-Strikes” Rule. *The Accounting Review* 1 November 2023; 98 (7): 61–96. <https://doi.org/10.2308/TAR-2020-0434>

44. Sunyoung Kim, Michal Matějka, Jongwon Park; Economic Determinants and Consequences of Performance Target Difficulty. *The Accounting Review* 1 March 2023; 98 (2): 361–387. <https://doi.org/10.2308/TAR-2021-0319>

45. Tobias Bornemann, Martin Jacob, Mariana Sailer; Do Corporate Taxes Affect Executive Compensation?. *The Accounting Review* 1 March 2023; 98 (2): 31–58. <https://doi.org/10.2308/TAR-2019-0567>

46. Wen Chen, Sumi Jung, Xiaoxia Peng, Ivy Xiying Zhang; Outside Opportunities, Managerial Risk Taking, and CEO Compensation. *The Accounting Review* 1 March 2022; 97 (2): 135–160. <https://doi.org/10.2308/TAR-2018-0614>

Приложение А
Отчетность АО «МАК БРАЗЕРС»

Таблица А.1 - Бухгалтерский баланс АО «МАК БРАЗЕРС»

Форма №1 «Бухгалтерский баланс»					
Показатель	Код показателя	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2019
1	2	3	4	5	6
Актив					
I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ	1110	26	86	285	206
Нематериальные активы					
Результаты исследований и разработок	1120	0	0	0	0
Нематериальные поисковые активы	1130	0	0	0	0
Материальные поисковые активы	1140	0	0	0	0
Основные средства	1150	448	1 640	2 927	3 658
Доходные вложения в материальные ценности	1160	0	0	0	0
Финансовые вложения	1170	0	0	0	0
Отложенные налоговые активы	1180	3	2	2	0
Прочие внеоборотные активы	1190	0	0	0	0
ИТОГО по разделу I	1100	477	1 728	3 214	3 864
II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ	1210	122 757	6 179	5 476	11 645
Запасы					
Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	4	321	8	8
Дебиторская задолженность	1230	585 536	18 362	11 052	6 173
задолженность учредителей по взносам в уставный капитал ^[?]	1231	0	0	0	0
Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	0	0	26 240	8 994
Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	205 316	15 738	971	1 496
Прочие оборотные активы	1260	471	293	728	1 103

Продолжение Приложения А

Продолжение таблицы А.1

ИТОГО по разделу II	1200	914 084	40 893	44 475	29 419
БАЛАНС	1600	914 561	42 621	47 689	33 283
Пассив					
III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ	1310	10	10	10	10
Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)					
Собственные акции, выкупленные у акционеров (Указывать без минуса!)	1320	0	0	0	0
Переоценка внеоборотных активов	1340	0	0	0	0
Добавочный капитал (без переоценки)	1350	0	0	0	0
Резервный капитал	1360	1	1	1	1
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	254 423	32 139	47 050	31 454
ИТОГО по разделу III	1300	254 434	32 150	47 061	31 465
IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА	1410	0	0	0	0
Заемные средства					
Отложенные налоговые обязательства	1420	731	97	131	0
Оценочные обязательства	1430	0	0	0	0
Прочие долгосрочные обязательства	1450	0	0	0	0
ИТОГО по разделу IV	1400	731	97	131	0
V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА	1510	0	0	0	0
Заемные средства					
Кредиторская задолженность	1520	659 396	10 374	497	1 818
Доходы будущих периодов	1530	0	0	0	0
доходы будущих периодов, возникшие в связи с безвозмездным получением имущества и государственной помощи ^[2]	1531	0	0	0	0
Оценочные обязательства	1540	0	0	0	0
Прочие краткосрочные обязательства	1550	0	0	0	0
ИТОГО по разделу V	1500	659 396	10 374	497	1 818
БАЛАНС	1700	914 561	42 621	47 689	33 283

Продолжение Приложения А

Таблица А.2 - Отчет о финансовых результатах АО «МАК БРАЗЕРС»

Форма №2 «Отчет о финансовых результатах»				
Показатель	Код показателя	За год 2022	За год 2021	За год 2020
Выручка	2110	1 104 922	134 296	392 006
Себестоимость продаж	2120	748 330	84 575	299 538
Валовая прибыль (убыток)	2100	356 592	49 721	92 468
Коммерческие расходы	2210	42 220	51 859	47 499
Управленческие расходы	2220	0	0	71
Прибыль (убыток) от продаж (стр.2100-2210-2220)	2200	314 372	-2 138	44 898
Доходы от участия в других организациях	2310	0	0	0
Проценты к получению	2320	205	242	167
Проценты к уплате	2330	0	0	0
Прочие доходы	2340	16 846	6 639	19 540
Прочие расходы	2350	42 723	4 659	23 029
Прибыль (убыток) до налогообложения (стр.2200+2310+2320-2330+2340-2350)	2300	288 700	84	41 576
Налог на прибыль	2410	-58 121	-79	-5 132
текущий налог на прибыль (до 2020 г. это стр. 2410)	2411	57 487	113	5 004
отложенный налог на прибыль	2412	-634	34	-128
Изменение отложенных налоговых обязательств (до 2020 г.)	2430	0	0	0
Изменение отложенных налоговых активов (до 2020 г.)	2450	0	0	0
Прочее	2460	0	0	-1 200
Чистая прибыль (убыток) (стр.2300+2410+2430+2450+2460)	2400	230 579	5	35 244
Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток)	2510	0	0	0
Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2520	0	0	0
Налог на прибыль от операций, результат которых не включается в чистую прибыль (убыток) периода	2530	0	0	0
Совокупный финансовый результат периода	2500	230 579	5	35 244

Приложение Б
Отчетность ООО «Хоссер»

Таблица Б.1 - Бухгалтерский баланс ООО «Хоссер»

Форма №1 «Бухгалтерский баланс»					
Показатель	Код показателя	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2019
1	2	3	4	5	6
Актив					
I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ	1110	10	13	4	7
Нематериальные активы					
Результаты исследований и разработок	1120	0	0	0	0
Нематериальные поисковые активы	1130	0	0	0	0
Материальные поисковые активы	1140	0	0	0	0
Основные средства	1150	1 748	4 575	4 804	4 804
Доходные вложения в материальные ценности	1160	0	0	0	0
Финансовые вложения	1170	0	0	0	0
Отложенные налоговые активы	1180	0	0	0	0
Прочие внеоборотные активы	1190	0	0	0	0
ИТОГО по разделу I	1100	1 758	4 588	4 808	4 811
II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ	1210	16 099	16 677	16 946	17 941
Запасы					
Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	47	28	52	89
Дебиторская задолженность	1230	30 471	44 192	42 542	42 197
задолженность учредителей по взносам в уставный капитал ^[?]	1231	0	0	0	0
Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	20 588	19 411	18 911	19 851
Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	391	156	6 702	6 765
Прочие оборотные активы	1260	26	7	0	0

Продолжение Приложения Б

Продолжение таблицы Б.1

ИТОГО по разделу II	1200	67 622	80 471	85 153	86 843
БАЛАНС	1600	69 380	85 059	89 961	91 654
Пассив					
III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ	1310	1	1	1	1
Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)		500	500	500	500
Собственные акции, выкупленные у акционеров (Указывать без минуса!)	1320	0	0	0	0
Переоценка внеоборотных активов	1340	5	5	5	5
Добавочный капитал (без переоценки)	1350	0	0	0	0
Резервный капитал	1360	0	0	0	0
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	48 169	50 946	69 637	70 459
ИТОГО по разделу III	1300	49 674	52 451	71 142	71 964
IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА	1410	0	0	0	0
Заемные средства					
Отложенные налоговые обязательства	1420	0	0	0	0
Оценочные обязательства	1430	0	0	0	0
Прочие долгосрочные обязательства	1450	0	0	0	0
ИТОГО по разделу IV	1400	0	0	0	0
V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА	1510	0	0	0	0
Заемные средства					
Кредиторская задолженность	1520	19 706	32 608	18 819	19 690
Доходы будущих периодов	1530	0	0	0	0
доходы будущих периодов, возникшие в связи с безвозмездным получением имущества и государственной помощи ^[2]	1531	0	0	0	0
Оценочные обязательства	1540	0	0	0	0
Прочие краткосрочные обязательства	1550	0	0	0	0
ИТОГО по разделу V	1500	19 706	32 608	18 819	19 690
БАЛАНС	1700	69 380	85 059	89 961	91 654

Продолжение Приложения Б

Таблица Б.2 - Отчет о финансовых результатах ООО «Хоссер»

Форма №2 «Отчет о финансовых результатах»				
Показатель	Код показателя	За год 2022	За год 2021	За год 2020
Выручка	2110	2 868	4 358	9 691
Себестоимость продаж	2120	1 873	1 839	6 564
Валовая прибыль (убыток)	2100	995	2 519	3 127
Коммерческие расходы	2210	0	0	0
Управленческие расходы	2220	2 445	7 875	5 692
Прибыль (убыток) от продаж (стр.2100-2210-2220)	2200	-1 450	-5 356	-2 565
Доходы от участия в других организациях	2310	0	0	0
Проценты к получению	2320	1 213	0	0
Проценты к уплате	2330	0	0	0
Прочие доходы	2340	1 007	9 292	8 180
Прочие расходы	2350	840	22 624	6 429
Прибыль (убыток) до налогообложения (стр.2200+2310+2320-2330+2340-2350)	2300	-70	-18 688	-814
Налог на прибыль	2410	0	0	0
текущий налог на прибыль (до 2020 г. это стр. 2410)	2411	0	0	0
отложенный налог на прибыль	2412	0	0	0
Изменение отложенных налоговых обязательств (до 2020 г.)	2430	0	0	0
Изменение отложенных налоговых активов (до 2020 г.)	2450	0	0	0
Прочее	2460	0	0	0
Чистая прибыль (убыток) (стр.2300+2410+2430+2450+2460)	2400	-70	-18 688	-814
Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток)	2510	0	0	0
Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2520	0	0	0
Налог на прибыль от операций, результат которых не включается в чистую прибыль (убыток) периода	2530	0	0	0
Совокупный финансовый результат периода	2500	-70	-18 688	-814

Приложение В
Отчетность ООО «Ортодент»

Таблица В.1 - Бухгалтерский баланс ООО «Ортодент»

Форма №1 «Бухгалтерский баланс»					
Показатель	Код показателя	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2019
1	2	3	4	5	6
Актив					
I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ	1110	0	0	0	0
Нематериальные активы					
Результаты исследований и разработок	1120	0	0	0	0
Нематериальные поисковые активы	1130	0	0	0	0
Материальные поисковые активы	1140	0	0	0	0
Основные средства	1150	0	0	0	0
Доходные вложения в материальные ценности	1160	0	0	0	0
Финансовые вложения	1170	0	0	0	0
Отложенные налоговые активы	1180	0	0	0	0
Прочие внеоборотные активы	1190	0	0	0	0
ИТОГО по разделу I	1100	0	0	0	0
II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ	1210	0	0	0	0
Запасы					
Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	0	0	0	0
Дебиторская задолженность	1230	0	0	0	0
задолженность учредителей по взносам в уставный капитал ^[?]	1231	0	0	0	0
Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	0	0	0	0
Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	10	26	10	0
Прочие оборотные активы	1260	0	0	0	0

Продолжение Приложения В

Продолжение таблицы В.1

ИТОГО по разделу II	1200	10	26	10	0
БАЛАНС	1600	10	26	10	0
Пассив					
III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ	1310	10	10	10	0
Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)					
Собственные акции, выкупленные у акционеров (<i>Указывать без минуса!</i>)	1320	0	0	0	0
Переоценка внеоборотных активов	1340	0	0	0	0
Добавочный капитал (без переоценки)	1350	0	0	0	0
Резервный капитал	1360	0	0	0	0
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	0	11	- 24	0
ИТОГО по разделу III	1300	10	21	- 14	0
IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА	1410	0	0	0	0
Заемные средства					
Отложенные налоговые обязательства	1420	0	5	0	0
Оценочные обязательства	1430	0	0	0	0
Прочие долгосрочные обязательства	1450	0	0	0	0
ИТОГО по разделу IV	1400	0	5	0	0
V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА	1510	0	0	0	0
Заемные средства					
Кредиторская задолженность	1520	0	0	19	0
Доходы будущих периодов	1530	0	0	0	0
доходы будущих периодов, возникшие в связи с безвозмездным получением имущества и государственной помощи ^[2]	1531	0	0	0	0
Оценочные обязательства	1540	0	0	0	0
Прочие краткосрочные обязательства	1550	0	0	5	0
ИТОГО по разделу V	1500	0	0	24	0
БАЛАНС	1700	10	26	10	0

Продолжение Приложения В

Таблица В.2 - Отчет о финансовых результатах ООО «Ортодент»

Форма №2 «Отчет о финансовых результатах»				
Показатель	Код показателя	За год 2022	За год 2021	За год 2020
Выручка	2110	927	919	0
Себестоимость продаж	2120	927	908	0
Валовая прибыль (убыток)	2100	0	11	0
Коммерческие расходы	2210	0	0	0
Управленческие расходы	2220	0	0	0
Прибыль (убыток) от продаж (стр.2100-2210-2220)	2200	0	11	0
Доходы от участия в других организациях	2310	0	0	0
Проценты к получению	2320	0	0	0
Проценты к уплате	2330	0	0	0
Прочие доходы	2340	0	0	0
Прочие расходы	2350	0	0	0
Прибыль (убыток) до налогообложения (стр.2200+2310+2320-2330+2340-2350)	2300	0	11	0
Налог на прибыль	2410	0	0	0
текущий налог на прибыль (до 2020 г. это стр. 2410)	2411	0	0	0
отложенный налог на прибыль	2412	0	0	0
Изменение отложенных налоговых обязательств (до 2020 г.)	2430	0	0	0
Изменение отложенных налоговых активов (до 2020 г.)	2450	0	0	0
Прочее	2460	0	0	0
Чистая прибыль (убыток) (стр.2300+2410+2430+2450+2460)	2400	0	11	0
Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток)	2510	0	0	0
Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2520	0	0	0
Налог на прибыль от операций, результат которых не включается в чистую прибыль (убыток) периода	2530	0	0	0
Совокупный финансовый результат периода	2500	0	11	0