

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

А.В. Юшина

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Научный
руководитель

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

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

Тольятти 2024



Росдистант

ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННО

Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические основы учетно-аналитического обеспечения системы контроля оплаты труда	8
1.1 Виды, формы и системы оплаты труда.....	8
1.2 Нормативно-правовое регулирование и особенности учета расчетов по заработной плате	17
1.3 Методика внутреннего контроля расчетов по заработной плате.....	25
2 Анализ деятельности и финансово-экономических показателей ООО «ПК Фабрика Качества», ООО «ЖЕНИ», ООО «Фабрика-Смирнов».....	33
2.1 Техничко-экономическая характеристика на ООО «ПК Фабрика Качества», ООО «ЖЕНИ», ООО «Фабрика-Смирнов»	33
2.2 Анализ основных показателей финансово-хозяйственной деятельности на основе бухгалтерской (финансовой) отчетности ООО «ПК Фабрика Качества», ООО «ЖЕНИ», ООО «Фабрика-Смирнов»....	44
2.3 Анализ положений учетной политики и оценка действующей системы бухгалтерского учета.....	65
3 Совершенствование учетно-аналитического обеспечения системы внутреннего контроля оплаты труда	79
3.1 Оптимизация методологии учётно-аналитического обеспечения в системе внутреннего контроля оплаты труда	79
3.2 Разработка алгоритма положений учетной политики в области расходов на оплату труда и повышение уровня эффективности контроля.....	84
3.3 Разработка мероприятий по оптимизации системы внутреннего контроля по оплате труда в ООО «ПК Фабрика Качества», ООО «ЖЕНИ», ООО «Фабрика-Смирнов».....	89

Заключение	96
Список используемой литературы и используемых источников.....	99
Приложение А Бухгалтерский баланс ООО «ПК Фабрика Качества» на 31 декабря 2022 г.....	104
Приложение Б Отчет о финансовых результатах ООО «ПК Фабрика Качества» за 2020-2022 гг.	107

Введение

Актуальность и научная значимость настоящего исследования. Настоящие экономические реалии диктуют необходимость в обновлённых методиках руководства предприятиями и внедрения стратегических подходов, которые способствовали бы их конкурентоспособности на перспективу. Процесс максимизации прибыли и реализация наиболее результативных действий в условиях текущей экономической обстановки зависят от тщательно разработанной и экономически оправданной системы оплаты труда сотрудников. Оплата труда, являясь денежным вознаграждением за исполнение обязанностей сотрудниками, определяется с учётом множества деталей. Ведение учёта выплат требует обширной базы нормативных документов и непрерывного контроля.

Исследование актуально, так как зарплата является ключевым фактором, мотивирующим персонал на достижение высоких результатов в экономической деятельности компании.

Степень научной разработанности темы. Аджиева А.И., Басовский Л.Е., Булыга Р.П., Гетьман В.Г., Козивкин В.В., Кондраков Н.П. и другие отечественные специалисты в области экономики в своих научных трудах подчеркивали необходимость учета и контроля расчетов с персоналом по оплате труда.

Объект исследования: ООО «ПК Фабрика Качества», ООО «Жени», ООО «Фабрика-Смирнов».

Предмет исследования: система внутреннего контроля оплаты труда в организациях.

Цель исследования: изучение проблем система внутреннего контроля оплаты труда в организациях.

Гипотеза исследования состоит в том, что создание эффективной системы внутреннего аудита способствует укреплению экономической

безопасности каждой составляющей предприятия, что в конечном итоге приведет к увеличению прибыли и минимизации внутренних рисков.

В рамках проведения исследования необходимо решить следующие задачи:

- изучить и проанализировать теоретические принципы, касающиеся системы внутреннего контроля в сфере оплаты труда;
- исследовать нормативно-правовую базу и существующие методики оценки, применяемые для внутреннего аудита оплаты труда;
- разработать подходы к оценке процедур внутреннего контроля заработной платы, адаптированной под задачи устойчивого развития предприятия.

Теоретико-методологическую основу исследования составили научные труды отечественных и зарубежных ученых в области устойчивого развития, корпоративной социальной ответственности, внутреннего контроля и внутреннего аудита.

Методы исследования: в процессе исследования применены методы научного анализа, включающие систематизацию, конкретизацию и обобщение данных, применение методов дедукции и индукции, табличная и графическая интерпретация, логическое соответствие и научная абстракция.

Опытно-экспериментальной базой исследования представляют собой результаты проведённого мониторинга за группами участников, вовлеченных в исследование, включая наблюдение за контрольной группой.

Научная новизна исследования состоит в обосновании и расширении теоретических аспектов внутреннего контроля и аудита в контексте применения принципов устойчивого развития в крупных организациях и создание методики для оценки систем внутреннего контроля за оплатой труда.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что оно способствует углублению понимания принципов внутреннего контроля в

контексте стремления к устойчивому развитию. Предложенные и аргументированные в исследовании идеи и выводы могут служить основой для будущих научных разработок в этой области.

Практическая значимость исследования состоит в том, что основные научные положения и рекомендации могут быть использованы организациями из разнообразных секторов экономики. Кроме того, разработанные в рамках работы материалы могут быть востребованы для интеграции в образовательные курсы, связанные с внутренним контролем, аудиторской деятельностью, корпоративной социальной ответственностью и вопросами оплаты труда.

Достоверность и обоснованность результатов исследования. Результаты исследования получают подтверждение через использование отечественных и зарубежных научных трудов, связанных с внутренним контролем и аудитом, принципами устойчивого развития, а также за счёт применения фундаментальных теорий, общеметодологической базы и общенаучных методов познания.

Личное участие автора в организации и проведении исследования состоит в том, что автором:

- проведен анализ теоретических и методологических основ внутреннего контроля оплаты труда;
- проведен анализа основных финансовых показателей исследуемой организации;
- обнаружены проблемы в структурировании и управлении системой контроля за выплатами заработной платы;
- подготовлены рекомендации для повышения эффективности внутреннего контроля за оплатой работы.

На защиту выносятся:

- анализ деятельности и финансово-экономических показателей на основе бухгалтерской отчетности ООО «ПК Фабрика Качества», ООО

«ЖЕНИ», ООО «Фабрика-Смирнов»; анализ положения учетной политики организации ООО «ПК Фабрика Качества» и оценка действующей системы бухгалтерского учета;

– методические рекомендации по оптимизации учетно-аналитического обеспечения системы внутреннего контроля оплаты труда в ООО «ПК Фабрика Качества», ООО «ЖЕНИ», ООО «Фабрика-Смирнов»; алгоритм положений учетной политики в области расходов на оплату труда и повышения эффективности внутреннего контроля.

Структура магистерской диссертации. Работа состоит из введения, 3 разделов, заключения, содержит 32 рисунка, 18 таблиц, список используемой литературы и используемых источников (40 источников), 2 приложения. Основной текст работы изложен на 95 страницах.

По теме диссертации автором были написаны и опубликованы статья: Юшина А.В. «Аутсорсинг учета и анализа оплаты труда как инструмент повышения эффективности внутреннего контроля» 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 sQPTZ3UAAAAJ; сайт: www.VestNIK-nauki.pf; email: zhumal@vestnik-nauki.com.

1 Теоретические основы учетно-аналитического обеспечения системы контроля оплаты труда

1.1 Виды, формы и системы оплаты труда

Заработная плата – это денежное вознаграждение, которое работник получает от работодателя за выполненную работу в соответствии с заключенным трудовым договором. Размер заработной платы определяется на основе количества, качества и условий труда, а также учитывает квалификацию сотрудника, сложность и результаты его труда.

Заработная плата выплачивается в определенные сроки, которые устанавливаются законодательством или трудовым договором, чаще всего раз в месяц. Кроме того, заработная плата подлежит налогообложению и может также уменьшаться на сумму обязательных страховых взносов в социальные фонды, в зависимости от законодательства страны. «Заработная плата – это денежное вознаграждение, которое сотрудник получает за выполнение своих обязанностей» [9].

В таблице 1 приведены некоторые примеры определения заработной платы.

Таблица 1 – Определения заработной платы, предложенные разными исследователями

Авторы	Определение
Дмитриева И.М.	«Заработная плата представляет собой оплату труда наемных работников, которая является превращенной формой стоимости и цены рабочей силы» [13, с. 30]
Нитецкий В.В. Кудрявцев Н.Н.	«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» [17, с. 21]

Продолжение таблицы 1

Парушина Н.В. Суворова С.П.	«Определенная часть доходов граждан, фиксируемая в денежной форме и являющаяся социально-экономической категорией» [18, с. 166]
Л.Е. Басовский	«Заработная плата представляет собой набор выплат, полученных работником в определенный период времени, включая деньги и товары. Эти выплаты начисляются и выполняются в валютной и натуральной форме» [20, с. 35]
Булыга Р.П	«Денежное вознаграждение, получаемое работником за работу в течение полного рабочего времени (год, неделю, день)» [7, с. 12]
Воронова Е.Ю.	«Элементом рынка труда, который выражает рыночную стоимость использования наемной рабочей силы, является заработная плата» [8, с. 47]
Кондраков 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» [22, с. 96]

Задачи заработной платы касаются планирования, начисления, выплаты и анализа вознаграждений, которые работник получает от работодателя за выполнение своих трудовых обязанностей. Эти задачи важны для обеих сторон трудового процесса - и для сотрудников, и для работодателей. Ниже приведен список основных задач, связанных с заработной платой:

- разработка системы заработной платы: создание справедливой и конкурентоспособной системы оплаты труда, учитывающей квалификацию, опыт и результативность сотрудников, а также положение на рынке труда и финансовые возможности компании;
- начисление заработной платы: это обработка данных о рабочем времени, отработанных часах, премиях, бонусах и других компонентах оплаты труда с целью точного расчета суммы, которую сотрудник должен получить за отчетный период;

- выплата заработной платы: обеспечение своевременной и полной оплаты труда сотрудников, включая зачисление средств на банковские счета, выдачу чеков или наличных денег;
- удержания и отчисления: вычет из заработной платы налогов, взносов в пенсионные и социальные фонды, а также других обязательных и добровольных удержаний, в соответствии с законодательством и договоренностями с работниками;
- учет и отчетность: ведение точного и полного учета всех операций по заработной плате, а также подготовка и предоставление необходимых отчетов в налоговые и статистические органы;
- соблюдение законодательства: следование требованиям по оплате труда, минимальной заработной плате, сверхурочным, отпускным, больничным и прочим законодательным нормам;
- разрешение конфликтов и вопросов: урегулирование споров или недопониманий, связанных с заработной платой, между сотрудниками и работодателями;
- обеспечение конфиденциальности: защита персональных данных сотрудников и информации о размере их заработка;
- аудит и контроль: регулярная проверка системы заработной платы на предмет ошибок, злоупотреблений и соответствия нормативным актам;
- оптимизация и автоматизация процессов: внедрение программного обеспечения и информационных систем, которые упрощают процесс расчета и выплаты заработной платы, повышая его эффективность и сокращая возможность ошибок.

«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» [25, с. 176].

Заработная плата выполняет несколько ключевых функций в экономике и обществе. Вот основные из них (рисунок 1).

Компенсационная функция

- Заработная плата компенсирует работникам их труд. Это основное вознаграждение за выполненную работу и основной источник дохода для подавляющего большинства населения

Стимулирующая функция

- Установление различного уровня оплаты труда для разных видов работ и квалификации способствует мотивации работников к повышению квалификации, эффективности и производительности труда

Регулирующая функция

- Заработная плата регулирует распределение рабочей силы среди различных секторов экономики, профессий и регионов, влияя на миграцию такой рабочей силы в соответствии с предложением и спросом на рынке труда

Распределительная функция

- Оплата труда способствует распределению национального дохода между населением, влияя на уровень жизни различных социальных групп и их экономическое положение

Социальная функция

- Заработная плата обеспечивает социальную стабильность, интеграцию работников в обществе и повышение их материального и культурного уровня жизни. Она также формирует основу для социальных гарантий и пособий

Рекрутинговая функция

- Уровень заработной платы является важным фактором, привлекающим сотрудников на предприятие или в организацию и удерживающим их в ней

Экономическая функция

- Заработная плата влияет на общий уровень спроса в экономике, так как является основным источником дохода для большинства потребителей, что, в свою очередь, определяет объемы потребления и сбережений

Информационная функция

- Уровень заработной платы может отражать нужды рынка труда, уровень экономического развития, профессиональный и квалификационный состав рабочей силы и другие экономические показатели

Рисунок 1 – Функции заработной платы

Виды, формы и системы оплаты труда – это различные подходы и механизмы для реализации этого вознаграждения. Статья 131 Трудового кодекса Российской Федерации регламентирует формы оплаты труда. К формам оплаты труда относятся:

- денежная форма оплаты труда предполагает вознаграждение работников за их труд деньгами. Это наиболее распространённый и универсальный способ оплаты, так как деньги могут быть использованы для покупки самых различных товаров и услуг;
- натуральная форма оплаты труда означает вознаграждение работников не деньгами, а товарами или услугами. Это может быть предоставление жилья, продуктов питания, одежды, топлива или других материальных ценностей. Натуральная оплата была более распространена в прошлом, но сейчас используется реже и может встречаться, например, в сельскохозяйственных районах или в регионах с ограниченной денежной экономикой.

«Различают денежную и не денежную формы оплаты труда. Основной является денежная форма, что продиктовано ролью денег как всеобщего эквивалента в товарно-денежных отношениях субъектов рынка» [19, с. 65].

Также, существуют две основные концепции заработной платы сотрудников на предприятии: сдельная и повременная (рисунок 2).



Рисунок 2 – Основные концепции заработной платы сотрудников на предприятии

Существует несколько типов оплаты труда, причем в большинстве случаев акцентируется внимание на четырех ключевых моделях (таблица 2). Несмотря на то, что в Трудовом кодексе уделяется особое внимание тарифной системе, на деле работодатели обладают правом самостоятельно выбирать методы начисления заработной платы.

Таблица 2 – Системы оплаты труда

Система	Сущность системы
Тарифная система	Базируется на определении заработной платы в зависимости от количества отработанных часов и должности работника. В этой системе каждая категория должностей имеет свой тарифный разряд с фиксированным часовым или месячным окладом
Сдельная система	Ориентирована на конечный результат работы, где оплата зависит от количества единиц произведенной продукции или выполненной работы. Эта система мотивирует на увеличение производительности, эффективность и скорости работы. Сдельная оплата присуща областям, где легко измерить объем выполненной работы, например, в промышленности или сельском хозяйстве

Продолжение таблицы 2

Бестарифная система	Система, в которой заработная плата работников не привязана к тарифным ставкам или окладам. Вместо этого работодатель определяет размер оплаты на основе результатов работы, квалификации сотрудника, сложности выполняемых задач и прочих факторов, которые могут учитывать индивидуальные достижения и эффективность труда. Такой подход позволяет быть более гибким в вознаграждении сотрудников и стимулировать их к повышению производительности
Смешанная система	Сочетает в себе элементы тарифной и бестарифной оплаты. В такой системе часть заработной платы может быть гарантированной (оклад), а другая часть зависит от выполнения определенных условий, таких как результаты труда, выработка, качество работы и так далее. Это позволяет сочетать стабильность доходов работников с мотивацией к повышению результативности их работы. Смешанная система может также включать различные премии, надбавки и доплаты, которые учитывают специфику работы и личный вклад каждого сотрудника

«На сегодняшний день на большинстве организаций страны основным инструментом регулирования оплаты труда осуществляется при помощи тарифной системы оплаты, которая представляет собой совокупность тарифных нормативов (тарифно-квалификационных справочников, тарифных ставок низшего квалификационного разряда, тарифных сеток, схем должностных окладов и штатных расписаний) при помощи которых устанавливаются ставки оплаты труда рабочих и служащих» [35, с. 283].

В области оплаты труда принято различать основную и дополнительную заработные платы (рисунок 3).

Основная оплата труда	Дополнительная оплата труда
<ul style="list-style-type: none"> • Часовая или месячная заработная плата: оплата, начисленная за фактически отработанное время • Сдельная оплата: заработная плата, начисляемая в зависимости от объема выполненной работы • Премии: выплаты, вознаграждающие качество, эффективность работы или достижение определенных результатов • Оплата сверхурочной работы: дополнительная оплата труда за время, отработанное сверх нормального рабочего времени, как правило, идет с повышенным коэффициентом 	<ul style="list-style-type: none"> • Компенсации при увольнении: выплаты, причитающиеся сотруднику при увольнении, такие как выходное пособие • Оплата за время ежегодного отпуска: работодатель платит сотруднику за время, в течение которого сотрудник официально отдыхает и не выполняет свои рабочие обязанности • Оплата больничных листов: выплаты, производимые в случае болезни сотрудника и подтвержденные соответствующими медицинскими документами • Компенсация за работу в особых условиях: к примеру, при работе в вечернее или ночное время, а также в выходные и праздничные дни

Рисунок 3 – Различие основной и дополнительной заработной платы

Основными показателями заработной платы являются ФОТ (фонд оплаты труда) и ФЗП (фонд заработной платы).

«Для управления трудовыми ресурсами одним из самых главных составляющих является - фонд заработной платы (ФОТ), так как именно от него зависит реальный доход сотрудников. Данный показатель напрямую влияет на сотрудников предприятия, так как заработная плата – это вознаграждение за труд, благодаря которому, согласно пирамиде Маслоу, человек удовлетворяет свои жизненно важные, социальные и духовные потребности» [14, с. 104].

«Фонд оплаты труда (ФОТ) – обобщенный показатель, учитывающий все выплаты, связанные с персоналом: периодические, разовые, социальные и налоговые отчисления» [26, с. 754]. В этот фонд включаются:

- основная заработная плата (оклады, тарифные ставки);

- дополнительная заработная плата (надбавки, премии, компенсации и другие виды стимулирующих выплат);
- отчисления на социальные нужды (пенсионные взносы, социальное страхование, отпускные, больничные и пр.);
- прочие выплаты, связанные с трудовой деятельностью (доплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни и т.д.).

Фонд оплаты труда не включает в себя такие виды выплат, как:

- выплата однократных премиальных вознаграждений;
- предоставление помощи в материальной форме;
- компенсация затрат на приобретение путёвок и оплату лечебных услуг;
- затраты, связанные с подарками;
- различные пособия, осуществляемые через Социальный фонд Российской Федерации.

Также в фонд оплаты труда не входят средства, осуществляемые в виде платежей подрядчикам, выполняющим задачи на условиях договоров гражданско-правового характера.

Фонд оплаты труда играет важную роль в финансовом планировании, поскольку из его размера и структуры можно сделать выводы о затратах на персонал, эффективности производства и инвестиционной привлекательности предприятия. Кроме того, анализ ФОТ помогает выявлять потенциальные экономии и определять, как ресурсы распределяются между работниками на разных уровнях.

Фонд заработной платы представляет собой элемент общей системы оплаты труда и охватывает лишь те начисления, которые работникам начисляют за время, проведенное в работе, включая оклад, различные надбавки и премии за выполнение трудовых обязанностей. В этот фонд не включаются социальные платежи.

1.2 Нормативно-правовое регулирование и особенности учета расчетов по заработной плате

«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» [29, с. 81].

«Учет труда и заработной платы в любой организации по праву занимает одно из центральных мест в системе бухгалтерского учета, поскольку труд является важнейшим элементом издержек производства и обращения.

На сегодняшний день проблеме учета заработной платы уделяется особое внимание в нормативно-правовых документах, законодательных актах, а также в экономической литературе» [6, с.8] (рисунок 4).

Трудовой кодекс Российской Федерации

Налоговый Кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ

Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»

Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности

Стандарты по бухгалтерскому учету

Учетная политика предприятия, которая определяется в соответствии с ПБУ 1/2008 «Учетная политика организации», утвержденным Приказом Минфина РФ от 06.10.2008 № 106н

Методические указания (План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкция по его применению, утвержденные Приказом Минфина РФ от 31.10.2000 г., Приказ Росстата от 24.07.2020 N 412 «Об утверждении форм федерального статистического наблюдения для организации федерального статистического наблюдения за численностью, условиями и оплатой труда работников, потребностью организаций в работниках по профессиональным группам»)

Рисунок 4 – Основные нормативно-правовые документы учета заработной платы

«Основным документом, регулирующим заработную плату на федеральном уровне, является Трудовой кодекс Российской Федерации, введенный в действие 30 декабря 2001 года Федеральным законом № 197-ФЗ» [33].

«Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей» [26].

Этот документ занимает центральное место в процессе определения заработной платы и обладает рядом ключевых функций:

- соответствует нормам трудового законодательства. В качестве первичного нормативно-правового акта, Трудовой кодекс закладывает основные принципы и нормы, касающиеся выплаты заработной платы, тем самым создавая законную основу для отношений между сотрудниками и работодателями;
- гарантирует установление ограничения на минимальную оплату труда, которая не может быть меньше, чем минимум, определенный государством, тем самым защищая работников от заниженной оплаты;
- контролирует регулярность и способ выплат заработной платы, в том числе предоплат (авансов), обеспечивая надежность и четкость в экономических взаимоотношениях между работником и работодателем;
- имеет положения по компенсации и дополнительным выплатам, устанавливая четкие правила для их начисления, например, за работу в условиях повышенного риска, сверхурочные, ночные и в праздничные дни, что способствует прозрачности в расчете зарплаты;
- защищает права сотрудников, предусматривая санкции для работодателей за задержку зарплат или нарушение порядка их выплаты;

- контролирует способы урегулирования трудовых конфликтов, связанных с зарплатой, через различные механизмы, включая комиссии и судебные органы;
- обязывает работодателей вести точный учет рабочего времени и зарплаты, что способствует прозрачности в работе и защите прав работников.

«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» [1].

«Следует отметить, что ст. 144 (ч. 3) ТК РФ устанавливает гарантии: заработная плата работников государственных и муниципальных учреждений не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, соответствующих профессиональных квалификационных групп» [26].

«Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также для иных целей обязательного социального страхования. Размер МРОТ прописан в Федеральном законе от 19.06.2000 N 82-ФЗ и подлежит ежегодной индексации. В 2024 году минимальный размер оплаты труда составляет 19 242 рубля в месяц [35].

Право работника на получение заработной платы не ниже МРОТ гарантируется Трудовым кодексом Российской Федерации.

В соответствии со ст. 133 ТК РФ утвержденный МРОТ действует на территории всей страны и не может быть менее прожиточного минимума трудоспособного населения» [23].

Законодательство Российской Федерации в области налогообложения включает в себя важные положения, касающиеся заработных плат, которые способствуют правильному применению налоговых законов. Также оно задает ясные инструкции и шаги для вычисления, удержания и перевода налогов с доходов, получаемых физическими лицами. Основные задачи налогового кодекса Российской Федерации перечислены на рисунке 5.

Определение объекта налогообложения

- налоговый кодекс устанавливает, что к объектам налогообложения относится весь доход, полученный физическими лицами, в том числе и заработная плата

Установление ставок налога на доходы физических лиц (НДФЛ)

- кодекс определяет ставки НДФЛ, которые должны удерживаться из заработной платы работников. На текущий момент основная ставка составляет 13% для резидентов РФ по большинству доходов

Порядок исчисления и удержания налогов

- в кодексе прописаны правила исчисления налогового базиса, а также порядок удержания налогов из заработной платы работников перед их выплатой

Порядок и сроки перечисления налогов

- Налоговый кодекс определяет сроки, в течение которых работодатели обязаны перечислять удержанные налоги в бюджет

Льготы и вычеты

- кодекс устанавливает условия предоставления налоговых вычетов, которые могут уменьшить налогооблагаемую базу, а также определяет категории лиц, имеющих право на такие вычеты

Ответственность за нарушение налогового законодательства

- в Налоговом кодексе прописаны виды ответственности за нарушения порядка исчисления, удержания и перечисления налогов, в том числе штрафы и пени

Документальное оформление

- кодекс требует от работодателей вести точный учет по выплаченной заработной плате и удержанным налогам, а также предоставлять соответствующие документы по запросу налоговых органов

Рисунок 5 – Основные задачи налогового кодекса Российской Федерации в части регулирования заработной платы

Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» направлен на обеспечение единых стандартов и принципов учета, куда входят: учет заработной платы, укрепление корпоративной прозрачности и

ответственности, регламентация ведения учетной политики, нормирование документооборота и др.

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» [2].

«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» [11];
- 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 [8];
- 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» [10];
- ПБУ 8/2010 «Условные обязательства, оценочные обязательства, а также условные активы». В документе содержится изложение порядка их учета, при этом методы учета были согласованы с международными стандартами. Произведено устранение ранее существовавших различий в терминах, связанных с определением оценочных и условных обязательств, и уровнены методики формирования различных категорий резервов для соответствия международному учету.

Стандарты по бухгалтерскому учету выполняют основополагающую функцию в контроле процесса учета зарплаты, устанавливая общепринятые нормы и методы для их осуществления. Они уточняют процедуры регистрации информации о начислениях зарплат, вычетах и выплатах, обеспечивая достоверность данных и возможность их сравнения. Это включает в себя способы подсчета заработка, фиксацию взносов в социальные фонды и налогов, а также отображение информации в отчетах

бухгалтерии. Следовательно, эти стандарты способствуют унификации процессов ведения учета зарплат, что помогает улучшить финансовое руководство и соблюдение норм права.

«Учетная политика, являясь инструментом управления предприятием, должна обеспечить целостность системы учетного процесса. Это означает, что она должна объединить воедино все аспекты учетного процесса организации, то есть решать вопросы методического, технического и организационного характера» [12, с. 38].

В процессе установления заработной платы на предприятии, учетная политика является системой правил и методик, которые используются для ведения финансового учета в области оплаты труда работников. Эта политика разрабатывается с учетом текущего законодательства и правил бухгалтерии, и при этом учитывает уникальные особенности и структуру организации. Ключевые элементы учетной политики компании, касающиеся определения заработной платы, охватывают следующее (рисунок 6).

1. Определение системы оплаты труда. Учетная политика должна четко определять, какие системы оплаты труда (тарифная, сдельная, повременно-сдельная и т.д.) применяются на предприятии, включая условия премирования и надбавок

1. Порядок начисления заработной платы. В политике прописываются критерии и условия начисления заработной платы, периодичность выплат, а также порядок расчета отпускных, компенсаций и других выплат работникам

1. Учет отработанного времени. Определяются правила учета рабочего времени, отсутствий, переработок и их влияние на размер заработной платы

1. Удержания из заработной платы. Учетная политика регламентирует порядок и условия удержаний из заработной платы сотрудников (налоги, взносы, штрафы, алименты и т.д.)

1. Учет социальных взносов и налогов. Политика включает методы учета и отчетности по страховым взносам и налогам, связанным с заработной платой

1. Документооборот и архивация. Устанавливается порядок оформления, учета и хранения документов, связанных с начислением и выплатой заработной платы

1. Отчетность. Определяются формы и сроки предоставления отчетности по заработной плате внутри предприятия и во внешние регулирующие органы

Рисунок 6 – Основные аспекты учетной политики предприятия в формировании заработной платы

Во время пандемии 2020-2021 годов, многие компании перешли к использованию электронного документооборота, что привело к необходимости изменений в законодательных и нормативных документах, относящихся к заработной плате (рисунок 7).

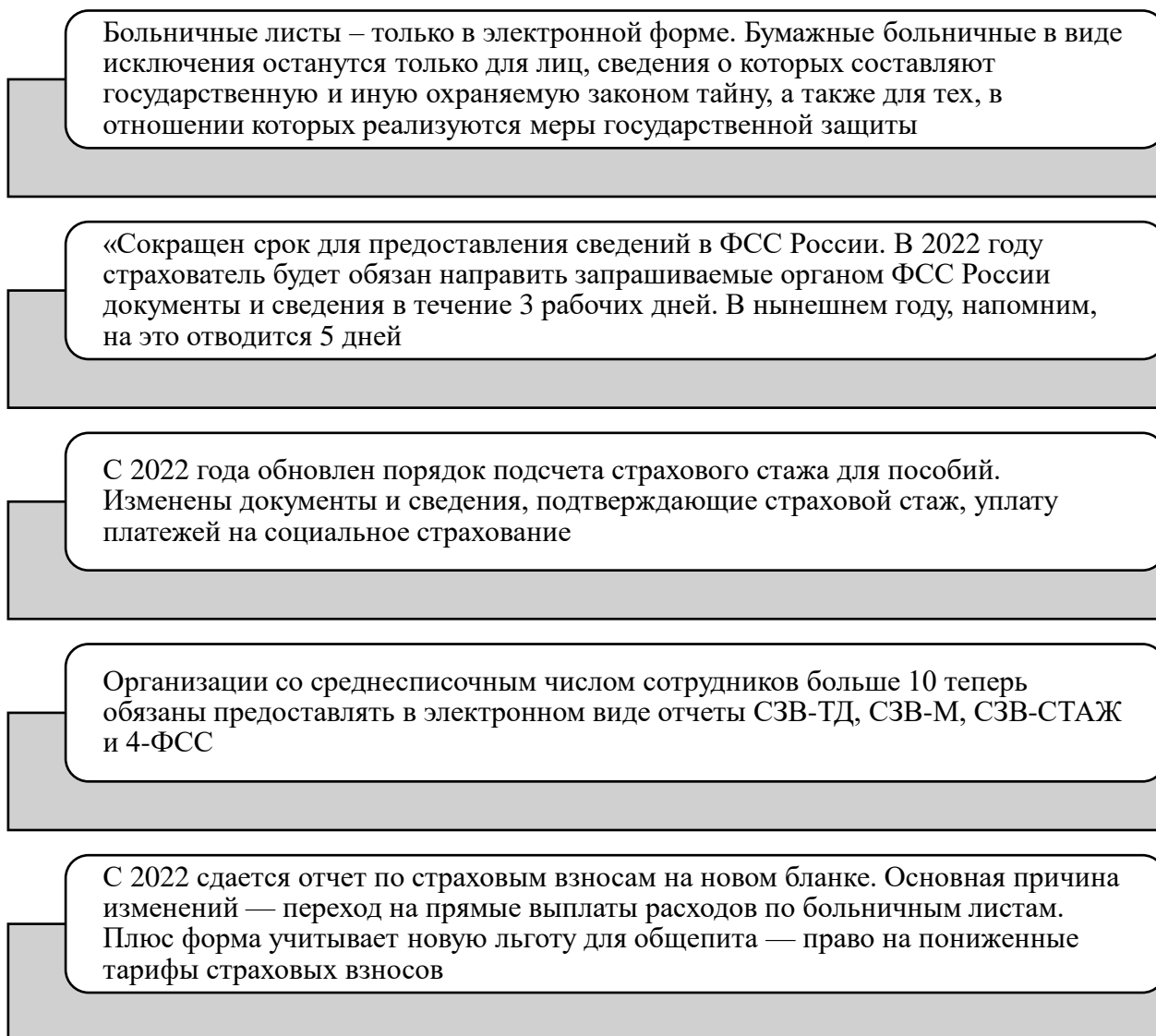


Рисунок 7 – Корректировки в нормативно-правовых актах в части заработной платы

К особенностям процесса учёта заработной платы в РФ относятся следующие моменты:

- правовая основа учёта заработной платы опирается на Трудовой кодекс РФ, Федеральный закон № 402-ФЗ «О бухгалтерском учёте», налоговое законодательство, а также различные постановления и инструкции, связанные с налогообложением и социальными взносами.
- компании могут использовать разные методы начисления зарплаты, такие как тарифные системы, сдельная и почасовая оплата, которые должны быть чётко документированы во внутренних правилах (например, в локальных актах);
- к начислениям заработной платы относятся не только основные выплаты, но и дополнительные, включая бонусы, компенсации и пособия, а также различные удержания, как налог на доходы, страховые взносы и удержания по решению суда;
- все транзакции, связанные с выплатой зарплаты, должны быть точно зафиксированы в бухгалтерских книгах по соответствующим бухгалтерским счетам, например, по счету 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда»;
- предприятия обязаны предоставлять периодическую отчётность по выплатам зарплаты и связанным с ними взносам в различные государственные фонды и налоговые службы;
- работодатели должны соблюдать правило минимального уровня оплаты труда (МРОТ), обеспечивая оплату сотрудникам не ниже минимально установленного государством уровня;
- сфера расчётов с персоналом активно переходит к электронному документообороту, что требует от предприятий соответствующего оборудования и программного обеспечения.

1.3 Методика внутреннего контроля расчетов по заработной плате

Методика внутреннего контроля расчетов по заработной плате представляет собой набор действий, целью которых является гарантия

правильности и соблюдения законов при подсчёте, начислении и выдаче вознаграждений работникам компании. Эффективность внутреннего контроля способствует уменьшению вероятности ошибок и неправомерных действий, а также обеспечивает следование применимым нормам трудового законодательства.

«В современных условиях, когда усиление негативных факторов приводят к дестабилизации функционирования многих бизнес-структур,кратно возрастает роль аудита, как инструменты с помощью которого руководство примет своевременные управленческие решения, в целях выявления ошибок в учете и отчетности, наличие которых, может привести к ослаблению финансовой устойчивости предприятия, а порой и к его банкротству» [32, с. 114].

Основные аспекты методики внутреннего контроля расчетов по заработной плате включают:

- а) разработка нормативной базы:
 - 1) создание и утверждение внутренних правил и процедур;
 - 2) разработка должностных инструкций для сотрудников, ответственных за расчет заработной платы;
 - 3) установление порядка ведения учетной документации;
- б) сегрегация обязанностей:
 - 1) разделение обязанностей между сотрудниками, чтобы ни один человек не контролировал все стадии процесса начисления и выплаты зарплаты;
 - 2) организация механизма взаимопроверок;
- в) организация процесса начисления заработной платы:
 - 1) утверждение штатного расписания и тарифных ставок;
 - 2) расчет заработной платы на основе отработанного времени и производительности труда;
 - 3) начисление и удержание налогов и других обязательных платежей;

- 4) регистрация и контроль использования отпускных и больничных;
- г) контрольные процедуры:
 - 1) регулярные сверки и аудит внутренних документов, подтверждающих начисление заработной платы;
 - 2) анализ отклонений от плановых показателей по затратам на оплату труда;
 - 3) проведение инвентаризации невыплаченной заработной платы;
- д) информационные технологии:
 - 1) использование программного обеспечения для автоматизации процесса расчетов зарплаты и уменьшения вероятности ошибок;
 - 2) защита информационной базы данных от несанкционированного доступа;
- е) регулярное обучение и повышение квалификации сотрудников, ответственных за расчет зарплаты, в области трудового и налогового законодательства, а также внутренних процедур компании;
- ж) осуществление внутреннего аудита, для выявления и исправления ошибок и нарушений, а также для обеспечения соответствия действующему законодательству и внутренним регламентам;
- и) обратная связь и общение с сотрудниками для получения информации об возможных проблемах с расчетами зарплаты и их своевременного устранения;
- к) разработка и внедрение политики по борьбе с мошенничеством и злоупотреблениями.

Внутренний контроль должен быть цикличным и постоянным процессом. Важно регулярно пересматривать и обновлять методики

внутреннего контроля, чтобы они соответствовали изменениям в законодательстве и организационных процессах.

«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» [22, с. 141].

Основными задачами проверки заработной платы является следующее (рисунок 8).

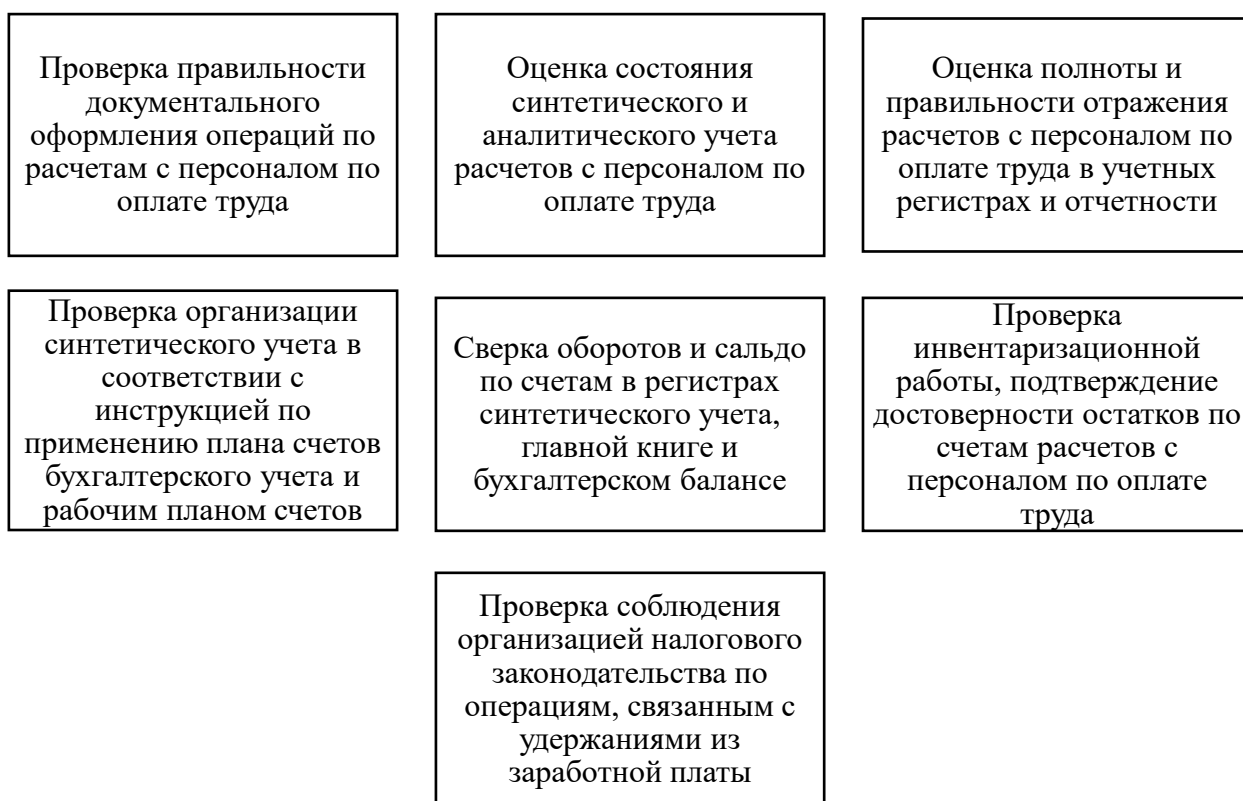


Рисунок 8 – Основные задачи проверки заработной платы

Информационные источники, на основе которых осуществляется внутренний контроль представлены на рисунке 9.

Источники информации при внутреннем контроле расчетов с персоналом по оплате труда	Элементы учетной политики организации в части бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда
	Первичная документация по учету расчетов с персоналом по оплате труда
	Регистры аналитического учета
	Регистры синтетического учета
	Бухгалтерская финансовая отчетность
	Налоговые регистры

Рисунок 9 – Информационные источники

Система управления заработной платой предусматривает рассмотрение ключевых этапов, которые зафиксированы в процедуре проведения аудита. Она охватывает отслеживание информации по различным бухгалтерским категориям, таким как:

- «Расчеты за труд с работниками»;
- «Взаиморасчеты с лицами, получившими средства под отчет»;
- «Финансовые взаимоотношения с сотрудниками по прочим вопросам»;
- «Деловые взаиморасчеты с различными контрагентами»;
- просмотр транзакций, связанных с уплатой налогов и сборов.

Аудит является самостоятельным анализом финансовой отчетности и ведения учета. Этот анализ выполняется в несколько этапов, на которых конкретные разделы учета подлежат тщательному изучению и разделяются на соответствующие категории, обычно связанные с определенными областями учета. К примеру, проверка расчетов с персоналом по заработной плате является сложной задачей, требующей четкого деления обязанностей среди аудиторских специалистов.

Процесс планирования аудита в части оплаты труда представлен в таблице 3.

Таблица 3 – Этапы планирования аудита и применяемые процедуры [32]

Этапы планирования	Применяемые процедуры
1 Аудит учетной политики	Проверка полноты отражения в учетной политике порядка отражения в учете и отчетности расчетов по оплате труда
2 Аудит первичной документации по оплате труда	Проверка наличия и правильного оформления первичных документов по оплате труда
3 Аудит достоверности данных бухгалтерского учета расчетов по оплате труда	Проверка правильности отражения на счетах бухгалтерского учета и расчетов по оплате труда и соответствия данных синтетического и аналитического учета
4 Аудит обоснованности начислений по оплате труда	Проверка обоснованности начислений сотрудникам предприятия выплат по оплате труда. Сопоставление и проверка данных, отраженных в приказах, табелях рабочего времени, трудовых договорах и т.д. [39]
5 Аудит прочих операций, связанных с оплатой труда	Проверка правильности отражения в учете расчетов по займам, операций по товарным кредитам и т.д.
6 Аудит соответствия данных бухгалтерского учета и отчетности	Проверка соответствия данных бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности

Проверка финансовых операций, связанных с оплатой работников – это сложная часть аудиторской работы. Задача такого аудита заключается в подтверждении корректности ведения учета выплат персоналу, выявлении любых нарушений и оперативном их исправлении для предотвращения ухудшения экономического состояния компании и избежания риска ее банкротства.

На рисунке 10 показаны основные недостатки, выявленные в процессе изучения калькуляций по оплате труда.

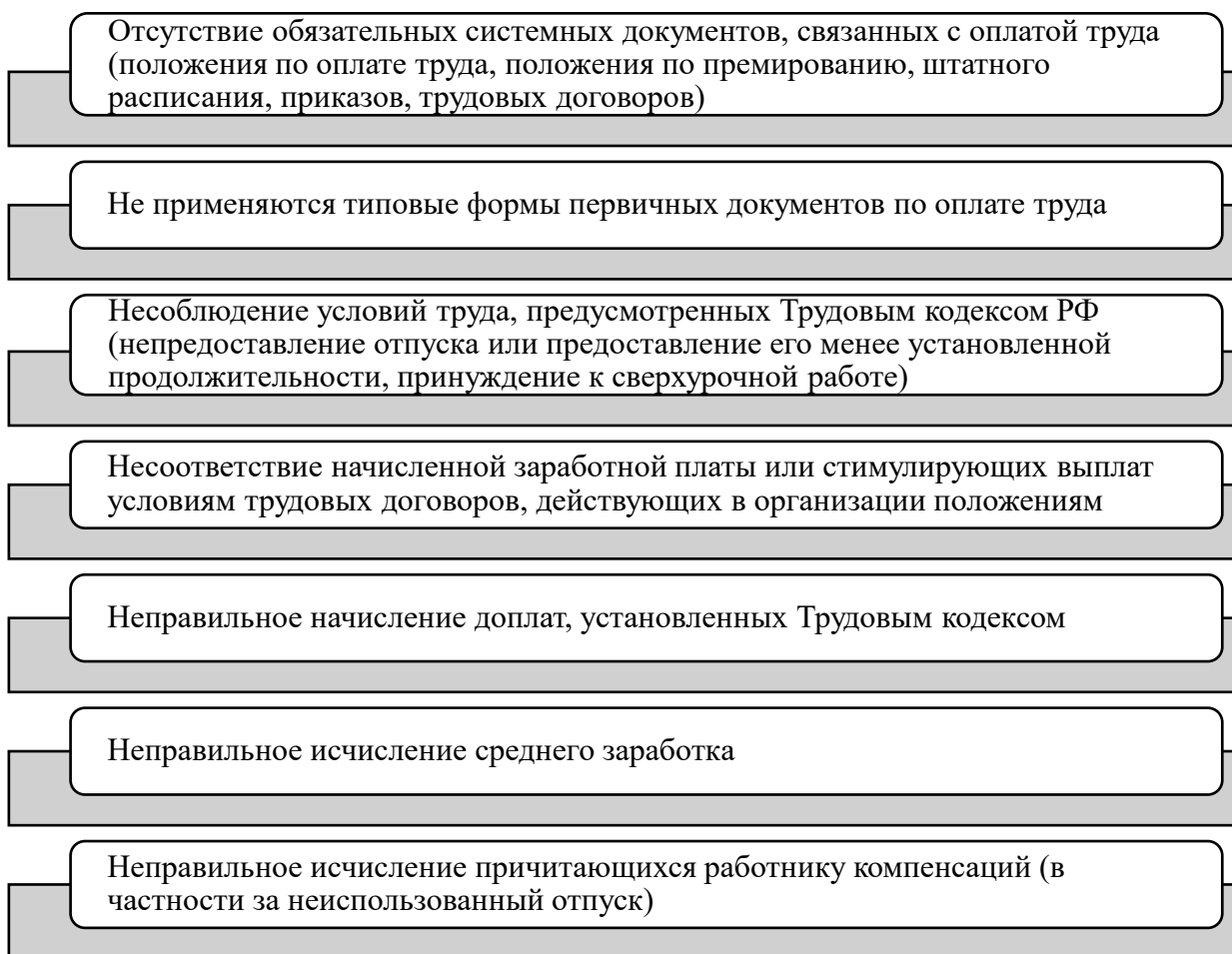


Рисунок 10 – Основные недостатки, выявленные в процессе изучения калькуляций по оплате труда

«Управление трудовыми ресурсами предприятия, должна быть объективно структурированной, комплексно отражать успешность деятельности организации, как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе, и необходимо отметить, что не эффективное управление негативно влияет на деятельность организации в целом» [5].

Аудиторская проверка финансовых взаиморасчетов с сотрудниками в сфере оплаты труда может выявить неочевидные возможности для оптимизации, способствующие повышению продуктивности компании. Это достигается благодаря оперативному реагированию управления на информацию, полученную в ходе аудита, что ведет к улучшению точности и надежности учетных данных по заработной плате.

Данный раздел рассматривает тему заработной платы, которая является важным фактором материальной заинтересованности сотрудников. Размер заработной платы зависит от множества факторов, включая квалификацию и результаты труда сотрудника, а также условия и сложность работы. Заработная плата подлежит налогообложению и может уменьшаться на сумму обязательных страховых взносов. Оплата труда выполняет важные функции в экономике и обществе, в том числе стимулирует производительность и участвует в распределении доходов.

В работе освещены основные задачи заработной платы, такие как ее планирование, начисление, выплата, учет и отчетность, а также обеспечение соблюдения законодательства и конфиденциальности.

Раздел также затрагивает вопросы нормативно-правового регулирования и особенности учета расчетов по заработной плате, подчеркивая ключевую роль Трудового кодекса Российской Федерации и других нормативных документов в этой сфере. Обсуждается вопрос о системах оплаты труда, включая тарифную систему, сдельную, бестарифную и смешанные системы, которые предлагают различные подходы к организации и стимулированию труда.

В заключение приводится обсуждение методики внутреннего контроля расчетов по заработной плате, которая включает в себя разработку нормативной базы, сегрегацию обязанностей, контрольные процедуры, использование информационных технологий и пр. Особое внимание уделяется организации эффективной системы внутреннего контроля, чтобы минимизировать риски ошибок и злоупотреблений в процессе расчета и выплаты заработной платы.

2 Анализ деятельности и финансово-экономических показателей ООО «ПК Фабрика Качества», ООО «ЖЕНИ», ООО «Фабрика-Смирнов»

2.1 Технико-экономическая характеристика на ООО «ПК Фабрика Качества», ООО «ЖЕНИ», ООО «Фабрика-Смирнов»

Группа Компаний «Фабрика Качества» была основана в 1996 году. Группа компаний «Фабрика Качества» входит в десятку крупнейших мясоперерабатывающих предприятий России и производит более 180 тонн продуктов питания ежедневно.

Данная компания, обладающая обширным опытом в успешном выстраивании партнёрских отношений с дистрибьюторским бизнесом. Они всегда открыты для ведения бизнеса и способны осуществлять поставки своей продукции круглосуточно. Также «ПК Фабрика Качества» предоставляет своим коммерческим партнерам возможность использовать франшизу для открытия специализированных магазинов их бренда.

Высокое технологичное качество продукта гарантируется применением современного оборудования, использованием качественного охлаждённого сырья от проверенных поставщиков и высококвалифицированных технологов, выстраивающих и тщательно контролирующих этапы производства.

«ПК Фабрика Качества» использует свой обширный опыт для оперативного и эффективного реагирования на потребности своих клиентов, что способствует скоростному производству популярных и качественных продуктов с исключительным вкусом. В Российской Федерации бренд «ПК Фабрика Качества» представлен более чем 300 специализированными торговыми точками, включая как мелкие киоски, так и обширные магазины и супермаркеты с площадью в сотни квадратных метров. Все торговые точки

оформлены в едином стиле, обеспечивая тем самым легкую узнаваемость марки и стабильные продажи.

Продукция представлена в Самарской области, а также в других регионах: Санкт-Петербурге, Московской, Ленинградской Пензенской, Свердловской, Волгоградской, Саратовской Ульяновской, Оренбургской областях, Республике Татарстан, Республике Башкирии, Удмуртии, Республике Крым, Сызрани, Казани, Набережных Челнах, Уфе, Димитровграде, Бузулуке, Екатеринбурге, Перми, Нижнем Тагиле и в других городах России и Казахстане. География присутствия нашей продукции постоянно расширяется.

Основными покупателями ООО «ПК Фабрика Качества» являются такие известные в России и в мире организации как ООО «АШАН», ООО «МЕТРО Кэш энд Керри», ООО «О' Кей», «Бахетле» и другие.

Общество с ограниченной ответственностью «Производственная компания Фабрика Качества» (ООО «ПК Фабрика Качества») учреждено в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Реквизиты Общества представлены в таблице 4.

Таблица 4 – Реквизиты ООО «ПК Фабрика Качества»

Наименование реквизита	Реквизит
Название	«Производственная компания ФАБРИКА КАЧЕСТВА»
Организационно-правовая форма	Общества с ограниченной ответственностью
Юридический адрес	445007, Самарская область, город Тольятти, Тупиковый проезд, 42
ОГРН/ОКПО	1126324015531/20962959
ИНН/КПП	6324034804/632401001
Дата регистрации	25 декабря 2012 года МЕЖРАЙОННАЯ ИНСПЕКЦИЯ ФЕДЕРАЛЬНОЙ НАЛОГОВОЙ СЛУЖБЫ № 19 ПО САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
Основной вид деятельности	Производство продукции из мяса убойных животных и мяса птицы (10.13)

Функционирование компании проходит в рамках действующего законодательства Российской Федерации, которые касаются договорных отношений, налоговых взносов и ведения бухгалтерии, а также трудового законодательства. Основной корпоративный документ, определяющий правила работы предприятия, представляет собой Устав компании.

Структура управления ООО «ПК Фабрика Качества» изображена на рисунке 11.

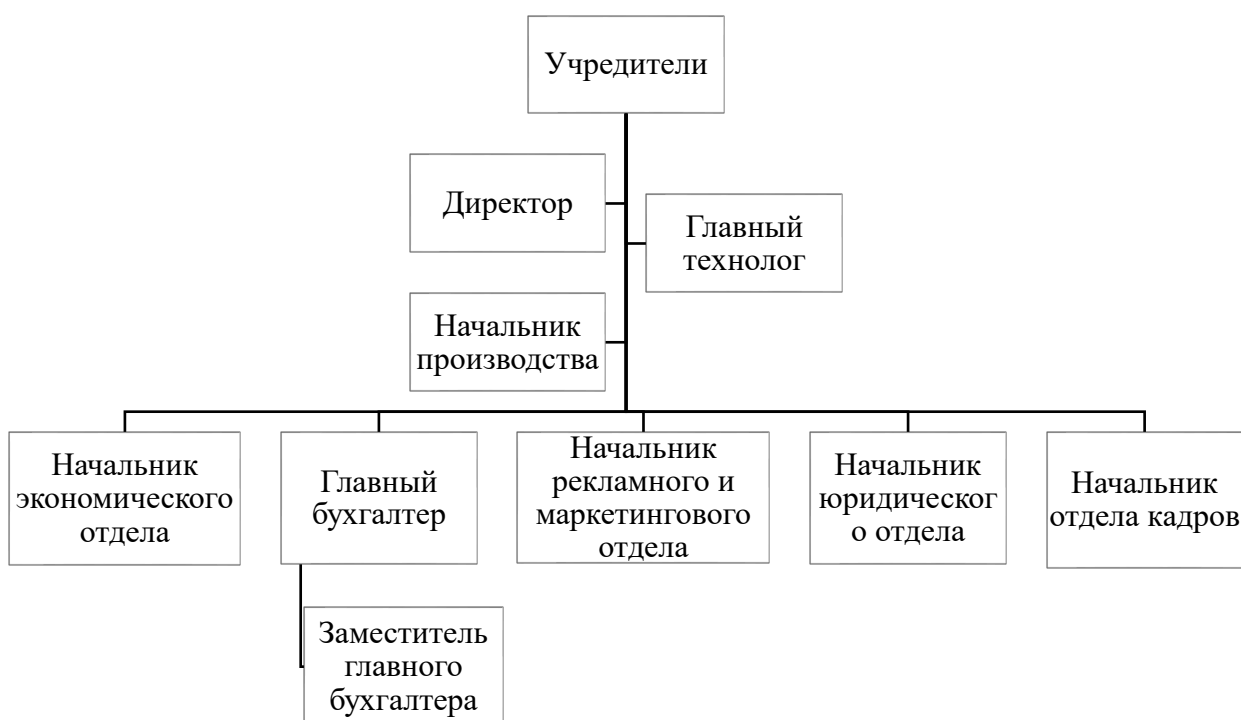


Рисунок 11 – Структура управления ООО «ПК Фабрика Качества»

К основным функциям директора предприятия относятся:

- осуществляет управление всеми процессами в рамках предоставленных ему прав;
- выполняет обязанности от лица Общества на основе выданной доверенности;
- ответственен лично и финансово за неисполнение обязанностей и причиненный вред;

- занимается наймом и увольнением сотрудников Общества, а также подписывает документы и распоряжения, обязательные для исполнения всеми сотрудниками и т.п.

Технологический отдела берет на себя управление производственными процессами, занимаясь инициированием и внедрением новаторских и экономически эффективных процессов и режимов работы, которые экономят ресурсы и защищают окружающую среду, улучшая тем самым качество товаров и услуг, предлагаемых компанией.

В ООО «ПК Фабрика качества» ответственность за поставку ресурсов, дистрибуцию продукции и ее продвижение на рынке возложена на коммерческого директора, под чьим руководством работают отделы закупок, сбыта и маркетинга.

В свою очередь, ведущий экономист фирмы обеспечивает руководство и координирует все экономические действия в рамках предприятия, проводя аналитические исследования и разрабатывая методику их выполнения.

Главным бухгалтером согласно должностным инструкциям выполняются такие задачи, как:

- организация процесса бухгалтерского учета и подготовка финансовой отчетности в организации;
- создание стратегии учетной политики компании и проведение мероприятий для ее реализации;
- предоставление методической поддержки сотрудникам компании в вопросах ведения бухгалтерии, осуществления контроля и формирования отчетных документов;
- гарантирование корректности расчетов заработной платы, а также учета и перечисления налоговых и иных обязательных платежей в государственные фонды и банковские институты;

- определение возможностей для повышения эффективности внутренней экономики предприятия, принятие мер для исключения убыточных и неэффективных расходов и т.д.

Руководитель юридического отдела отвечает за следующие обязанности и задачи:

- назначение задач и поручений сотрудникам, подведомственным ему, в рамках дел, относящихся к его полномочиям;
- контроль за выполнением заданий по планам и оперативная работа подчиненных, а также обеспечение своевременности исполнения их поручений и заданий;
- запрос и прием необходимых материалов и документов, связанных с вопросами, относящимися к компетенции руководителя юридического отдела и т.д.

На рисунке 12 можно увидеть величину заработной платы работников ООО «ПК Фабрика Качества».

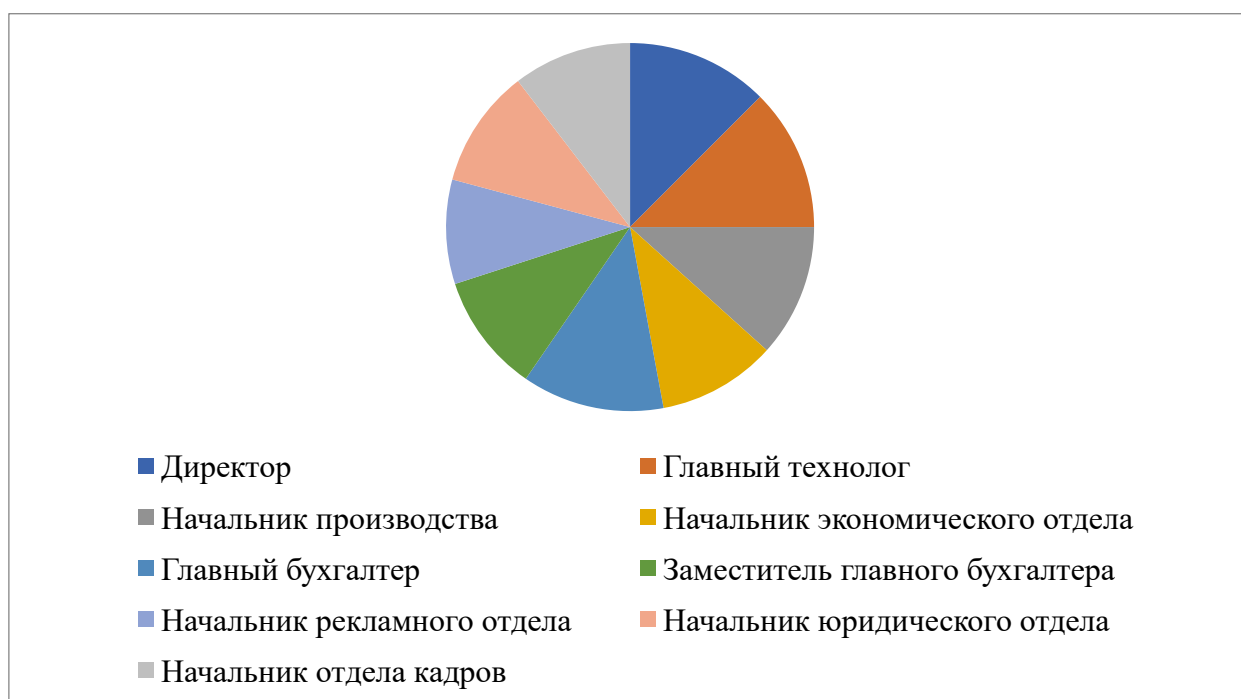


Рисунок 12 – Величина заработной платы работников ООО «ПК Фабрика качества»

Из представленной диаграммы видно, что различия в размерах заработной платы сотрудников минимальны, поскольку доли отдельных зарплат в общей сумме заработной платы практически не различаются.

Изучение структуры компании показывает наличие обширной сети поддерживающих подразделений. Благодаря большому количеству специалистов в штате, организация способна обходиться без внешних исполнителей и реализовывать все процессы своими силами.

Бухгалтерия является частью службы финансово-экономического направления, включая в себя один из подразделений. Структура бухгалтерии выполнена в линейно-функциональной структуре. Ключевые функции, возложенные на финансовый отдел организации, включают в себя следующее:

- создание полных и верных сведений об операциях организации и её финансовом состоянии, которые требуются как внутренним стейкхолдерам - руководству, учредителям и владельцам, так и внешним - инвесторам, кредиторам и другим заинтересованным лицам в контексте бухгалтерского учета;
- предоставление данных, которые необходимы всем пользователям бухгалтерской отчетности, с тем чтобы контролировать соблюдение законов Российской Федерации организацией при ведении экономических операций, их обоснованность, обеспечение отчета о наличии и движении активов и обязательств, а также правильность использования материальных, рабочих и финансовых ресурсов в соответствии с установленными стандартами, нормами и предварительными расчетами;
- предотвращение нежелательных последствий в бизнес-процессах организации и обнаружение потенциальных внутренних резервов для поддержания и укрепления ее финансовой стабильности.

При выполнении своих функций компания следует различным законодательным и нормативным документам, наиболее важные из которых представлены на рисунке 13.

Конституция РФ	Гражданский кодекс РФ	Налоговый кодекс
Федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью»	Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»	Положение по бухгалтерскому учету «Доходы организации» (ПБУ 9/99)
Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» (ПБУ 10/99)	1. Положение по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организации» (ПБУ 4/99)	Устав компании

Рисунок 13 – Основные нормативно-правовые акты, регулирующие деятельность предприятия

Эффективная работа организаций зависит от управления, основанного на экономических знаниях, и способности анализировать их действия. В таблице 5 представлены изменения ключевых технико-экономических показателей компании ООО «ПК Фабрика Качества», составленные на основании Баланса и Отчета о финансовых результатах (приложения А, Б).

Таблица 5 – Основные экономические показатели работы ООО «ПК Фабрика Качества» за 2020-2022 гг.

Показатели	2020 год	2021 год	2022 год	Отклоне	Отклоне	Темп	Темп
				ния	ния	роста, %	роста, %
				2021 к	2022 к	2021 к	2022 к
				2020 гг.	2021 гг.	2020 гг.	2021 гг.
1 Выручка	1 278 636	1 467 895	1 646 724	189 259	178 829	14,8	12,2

Продолжение таблицы 5

2	Себестоимость продаж	(1 217 758)	(1 398 084)	(1 568 232)	180 326	170 148	14,8	12,2
3	Валовая прибыль	60 878	69 811	78 492	8 933	8 681	14,7	12,4
4	Коммерческие расходы	-	-	-	-	-	-	-
5	Управленческие расходы	-	-	-	-	-	-	-
6	Прибыль (убыток) от продаж	60 878	69 811	78 492	8 933	8 681	14,7	12,4
7	Прочие доходы	49 070	45 197	60 845	-3 873	15 648	-7,9	34,6
8	Прочие расходы	(33 735)	(25 404)	(29 577)	- 8 331	-4 173	-24,7	16,4
9	Текущий налог на прибыль	(15 405)	(18 323)	(28 141)	-2 918	-9 818	18,9	53,5
10	Чистая прибыль	60 517	70 763	81 565	10 246	10 802	16,9	15,3

На рисунке 14 показана динамика за три года следующих показателей:

- выручка;
- себестоимость продаж;
- чистая прибыль.

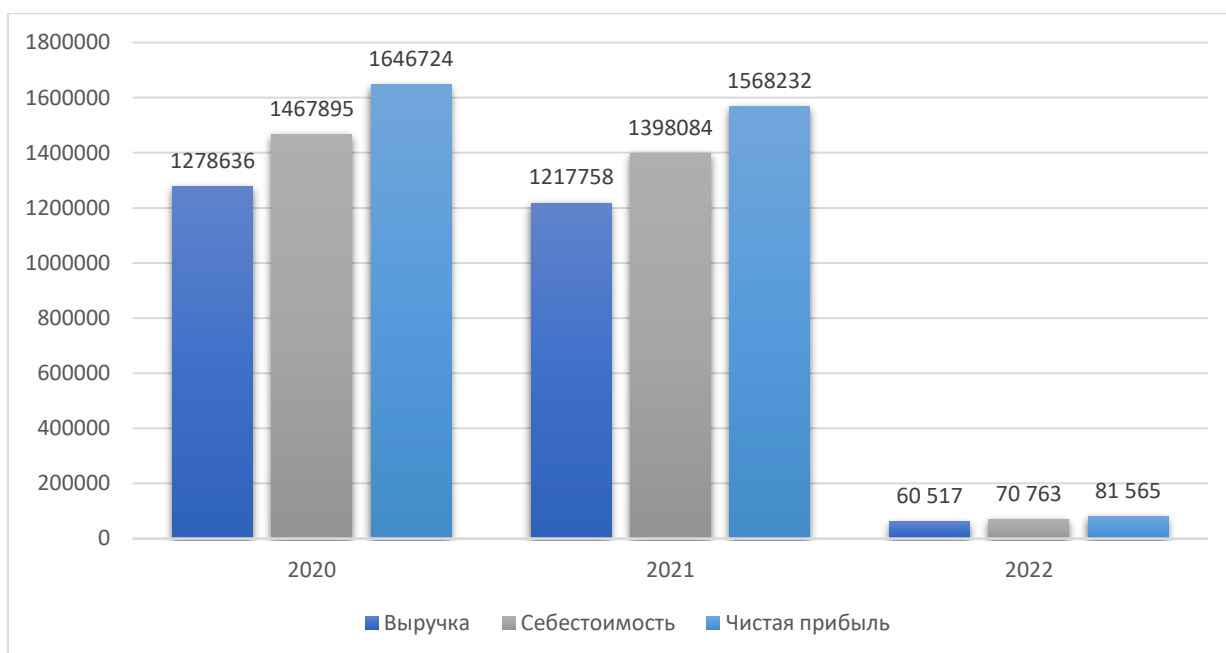


Рисунок 14 – Динамика ключевых показателей ООО «ПК Фабрика Качества» за 2020-2022 гг.

Исходя из приведенных данных, можно сделать вывод, что:

- в течение трех лет наблюдается рост выручки, на 189 259 тыс. рублей в 2021 году и на 178 829 тыс. рублей в 2022 году;
- происходит увеличение валовой прибыли на 14,7 % в 2021 году и на 12,4 % в 2022 году. Рост валовой прибыли с 2020 года по 2022 год увеличился на 27,1 %;
- чистая прибыль также показывает рост, который увеличился с 2020 года по 2022 год на 32,2

ООО «ЖЕНИ» — это компания, которая начала свою деятельность в 2014 году и специализируется на изготовлении и реализации кондитерских изделий, а именно тортов и пирожных с низким содержанием калорий. Особенностью продукции компании является использование французских технологий в производстве.

На рисунке 15 представлена схема управления, которая используется в ООО «ЖЕНИ».

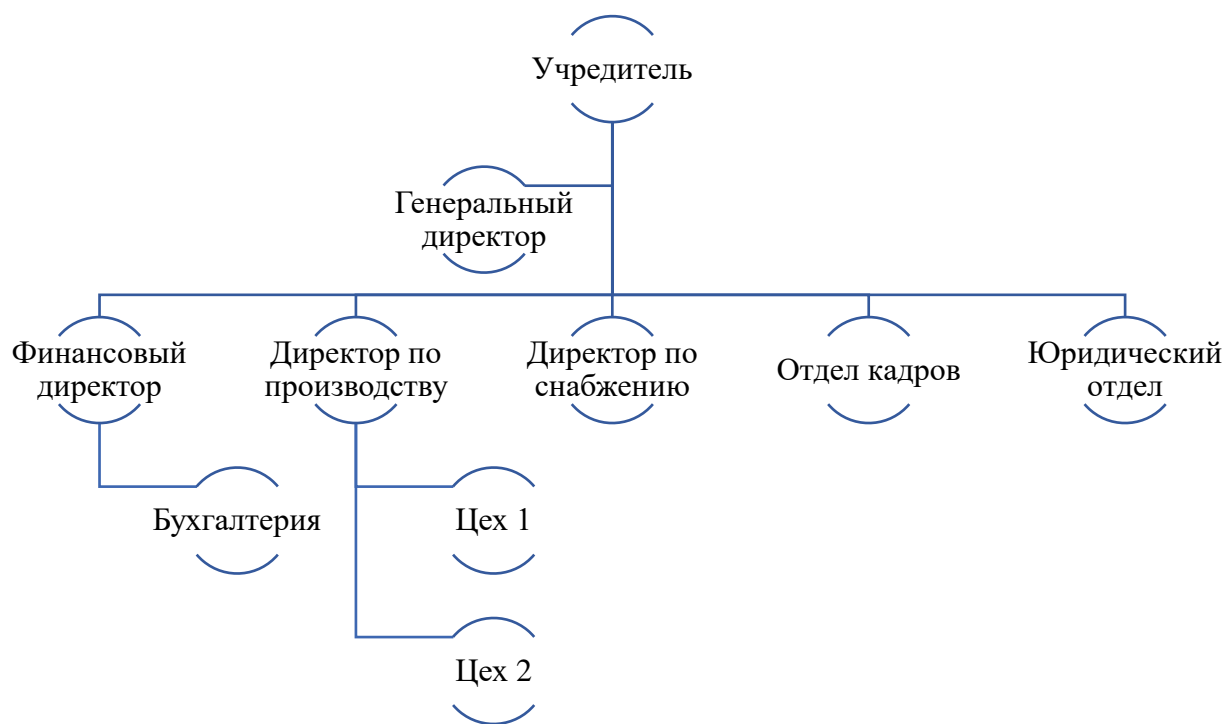


Рисунок 15 – Организационная структура ООО «ЖЕНИ»

Находясь на рынке с 2014 года, ООО «ЖЕНИ» успело зарекомендовать себя как поставщик качественной продукции, отвечающей запросам современного потребителя, что, способствовало налаживанию стабильных продаж и привлечению постоянных клиентов. Создание низкокалорийных тортов и пирожных по французской технологии обеспечивается наличием квалифицированных специалистов и использованием современного оборудования для достижения высоких стандартов качества и вкуса продукции.

ООО «Фабрика-Смирнов» – это крупный российский производитель колбасных изделий и полуфабрикатов, а также разнообразных мясных деликатесов. Компания взяла свой старт в 2015 году в городе Самара и активно развивается по сей день.

На рисунке 16 представлена организационная структура ООО «Фабрика-Смирнов».

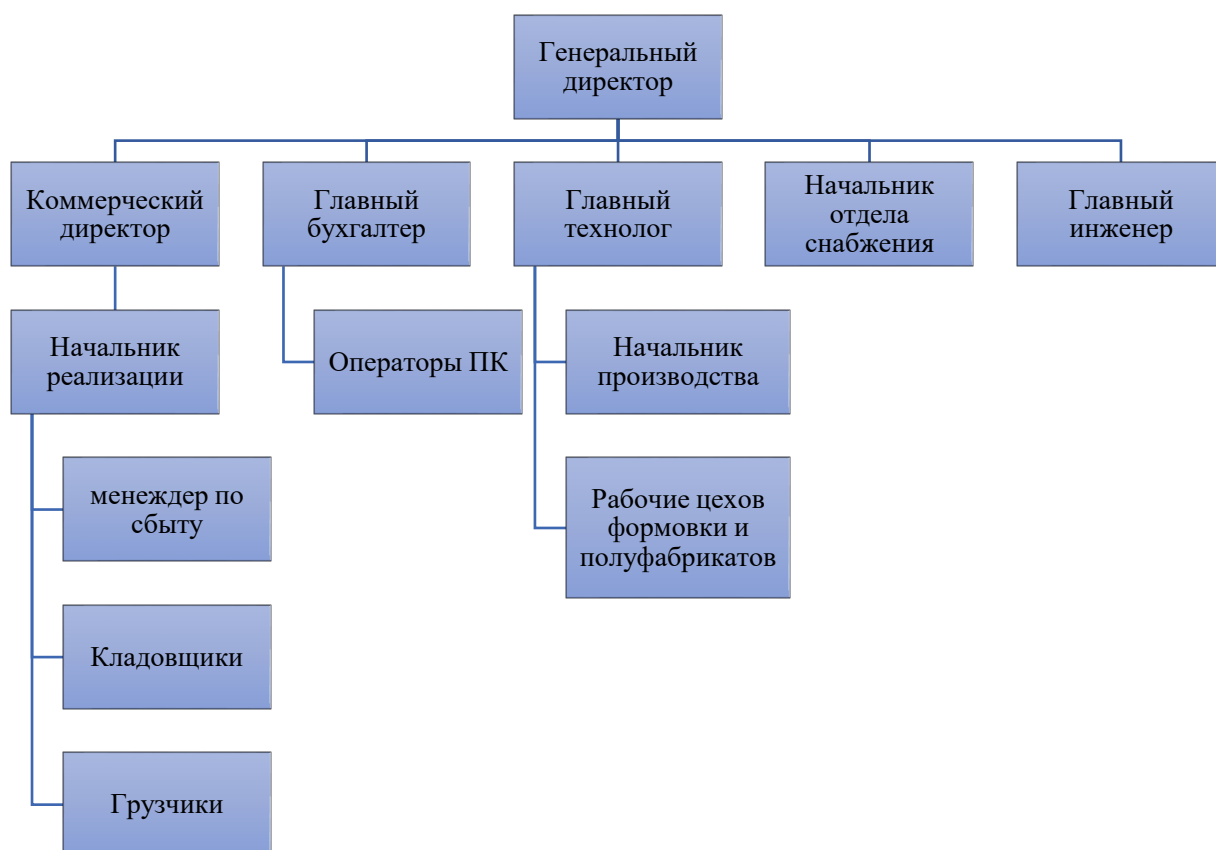


Рисунок 16 – Организационная структура ООО «Фабрика-Смирнов»

В процессах создания уникальной продукции участвует высококвалифицированная команда молодых специалистов. Раз в год весь персонал проходит обучение для повышения своей профессиональной компетенции и практической адаптации передовых мировых тенденций к местному рынку и спросу потребителей.

Вся продукция производится на современном оборудовании под строгим контролем главного технолога. Каждое изделие проходит более 10 пунктов контроля качества, подтверждающих соблюдение всех этапов процесса производства согласно международной системе стандартизации в области мясной промышленности.

2.2 Анализ основных показателей финансово-хозяйственной деятельности на основе бухгалтерской (финансовой) отчетности ООО «ПК Фабрика Качества», ООО «ЖЕНИ», ООО «Фабрика-Смирнов»

Необходимость и важность анализа основных показателей финансово-хозяйственной деятельности предприятия обусловлена тем, что по их абсолютным значениям и динамике изменения показателей за определенный период можно оценить эффективность работы предприятия.

Учёт финансовой информации на предприятии производится бухгалтерским отделом под руководством главного бухгалтера, согласно действующей учетной стратегии.

В соответствии с положениями Федерального Закона «О бухгалтерском учете» №402-ФЗ от 06.12.2011г. ответственность за организацию бухгалтерского учета в организации, соблюдение законодательства при выполнении хозяйственных операций несет ее руководитель [8].

Ведение бухгалтерского учета осуществляется на основе утвержденного плана счетов и с учетом выполнения основных положений и стандартов (рисунок 17).

Сбор и обработка информации на предприятии происходит непрерывно

Из утвержденного Плана счетов формируется рабочий план, на которых и будет осуществляться ведения бухучета на предприятии

Учет ведется в денежном выражении в рублях и на русском языке

Для каждой хозяйственной операции на предприятии оформляется бухгалтерской проводки по принципу двойной записи

Для каждой хозяйственной операции оформляется первичный документ, который должен составляться в момент совершения операции или же сразу после ее окончания. Проводка для каждой операции должна выполняться только при наличии оправдательного документа

Для оформления первичных документов используются типовые формы (если они разработаны и утверждены). Если унифицированной формы для документа нет, то он составляется в произвольной форме, но с содержанием всех обязательных реквизитов

Информация из учетных документов собирается и систематизируется в учетных регистрах. Формы регистров имеют утвержденную форму

Периодически в обязательном порядке проводится инвентаризация активов и пассивов предприятия (имущества и обязательств). Периодичность проведения инвентаризация утверждается руководителем организации

Для грамотной организации бухучета на предприятии разрабатывается учетная политика и составляется соответствующий приказ руководителя

Рисунок 17 – Основные требования к ведению бухгалтерского учета

Для ведения бухгалтерского учета применяется программа «1С: Бухгалтерия 8».

Регистры бухгалтерского учета предназначены для систематизации и накопления информации, содержащейся в первичных документах, для отражения на счетах и в бухгалтерской отчетности.

На рисунке 18 показаны обязательные реквизиты регистра бухгалтерского учета.

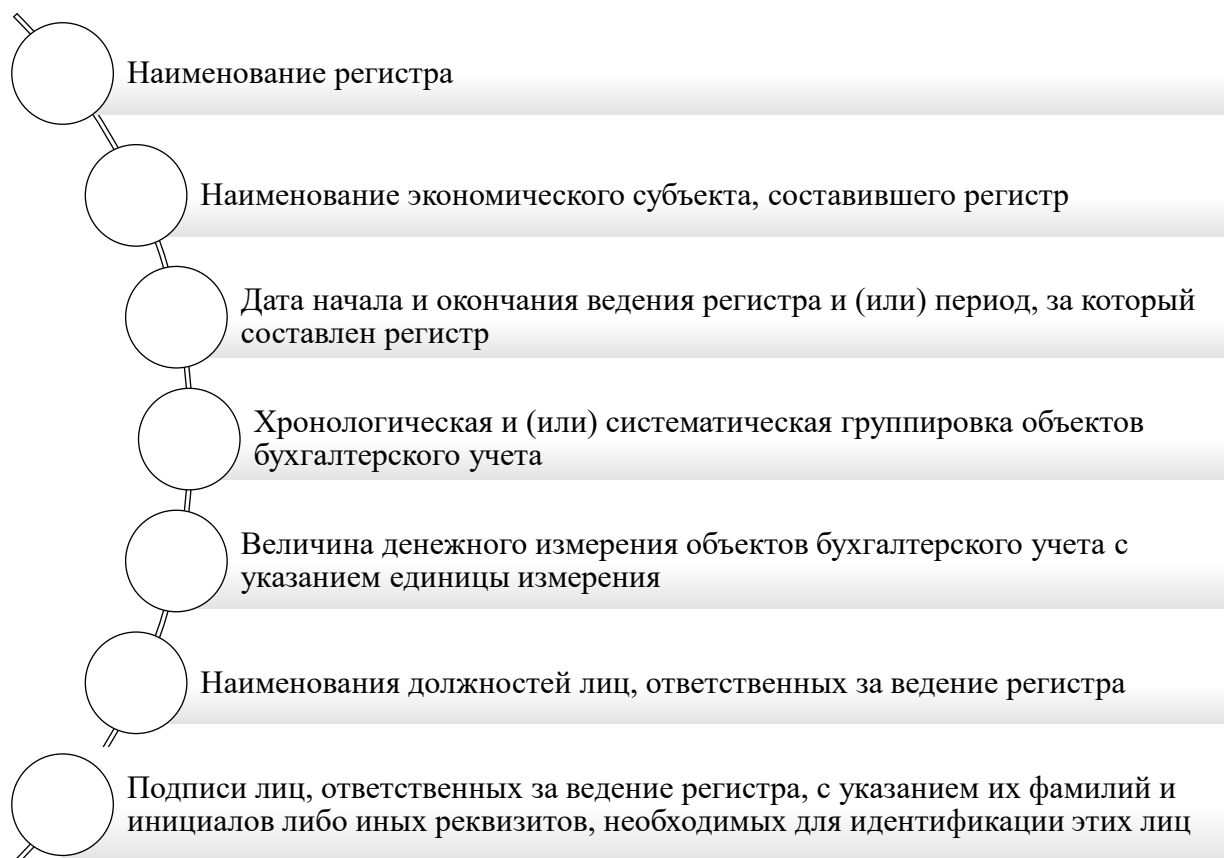


Рисунок 18 – Обязательные реквизиты регистра бухгалтерского учета

Определение структуры и конфигурации регистров бухгалтерии является ключевой задачей для обеспечения качественного учета хозяйственной деятельности предприятия. Данный процесс четко регулируется на руководящем уровне: глава предприятия или организации принимает окончательное решение о содержании учетных форм на основании рекомендаций специалиста, ответственного за бухгалтерский учет. В случае с государственными учреждениями в Российской Федерации, порядок организации бухгалтерских регламентов устанавливается с учетом особых требований, предписанных в рамках бюджетного законодательства, закладывая фундамент для прозрачности финансового менеджмента в публичном секторе.

Документация бухгалтерского учёта может быть оформлена как на физической основе, так и в цифровом формате. В случае использования бумажных носителей, необходимо ведение записей вручную или печатным способом. При этом, для обеспечения целостности и подтверждения подлинности информации, регистрационные записи могут сопровождаться соответствующими подписями уполномоченных лиц. В век цифровых технологий активно применяются и электронные версии учётных регистров, которые в обязательном порядке должны быть удостоверены надлежащим образом оформленной электронной подписью. Это гарантирует юридическую значимость электронных документов и позволяет обеспечить юридическую силу таким образом оформленной бухгалтерской отчётности.

«Бухгалтерская отчётность - единая система данных об имущественном и финансовом положении организации и о результатах её хозяйственной деятельности, составляемая на основе данных финансового учёта с целью предоставления внешним и внутренним пользователям обобщенной информации о финансовом положении организации в форме, удобной и понятной для принятия этими пользователями определённых деловых решений. Формируется она на основе данных бухгалтерского учёта по утверждённым формам» [31].

Предприятие предоставляет на рассмотрение следующие виды отчетности:

- финансовый учет;
- налоговые декларации;
- сведения для статистических нужд;
- отчетность для внутреннего использования руководством.

Состав финансового учета охватывает балансовый отчет, документацию, отражающую финансовые результаты (прибыли и убытки), а также вспомогательные приложения и пояснительной записки к указанным документам (в дальнейшем упоминаемые как приложения к бухгалтерскому

балансу и отчету о прибылях и убытках и пояснительная записка именуется пояснения к бухгалтерскому балансу и отчету о прибылях и убытках). В дополнение к этому включено аудиторское заключение, которое засвидетельствует точность и правдивость финансовой отчетности компании в случае, если законодательство требует обязательного проведения аудита.

Формы годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности установлены:

- для упрощенной бухгалтерской (финансовой) отчетности - приложением № 5 к Приказу Минфина России от 02.07.2010 N 66н [30];
- для бухгалтерской (финансовой) отчетности, составляемой в общем порядке - приложениями №№ 1 и 2 к Приказу Минфина России от 02.07.2010 N 66н [24].

Промежуточная бухгалтерская отчетность составляется по формам, установленным законодательством, договорами, учредительными документами или решениями собственника экономического субъекта (п. 3 ст. 14 Федерального закона от 06.12.2011 N 402-ФЗ [8]; п. 49 ПБУ 4/99 [18]).

ФЗ №402 от 06-12-11 г. «О бухгалтерском учете» [28] возлагает директор и главный бухгалтер Общества, они несут личную ответственность за соблюдение порядка ведения, достоверность учета и отчетности.

Объекты бухгалтерского учета экономического субъекта изображены на рисунке 19.

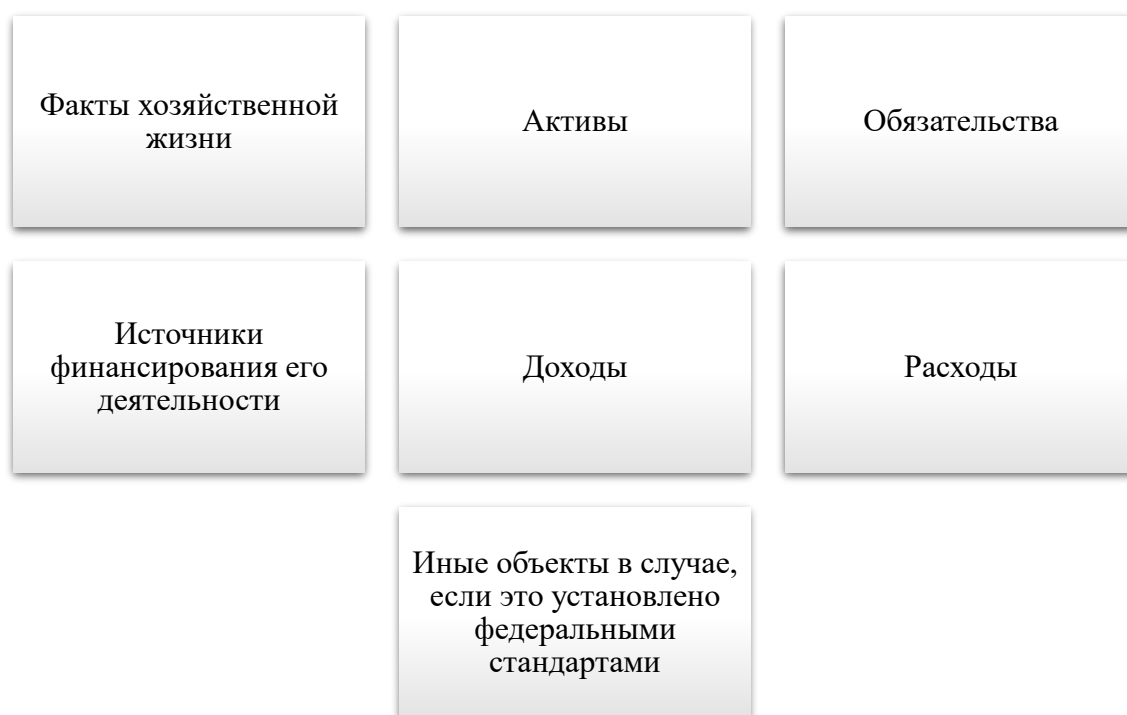


Рисунок 19 – Объекты бухгалтерского учета экономического субъекта

Информационным источником для проведения анализа послужила бухгалтерская финансовая отчетность: бухгалтерский баланс (приложение А) и отчет о финансовых результатах за 2020-2022 года (приложение Б).

Активы компании, совместно ее долговыми обязательствами, непрерывно функционируют в рамках экономического процесса. Для адекватного представления о размере собственности и текущих долговых отношений, а также для их квалифицированной финансовой оценки по итогам отчетного цикла, и, в более широком смысле, для грамотного управления бизнес-структурой и ее финансово-экономическими операциями, необходим доступ к консолидированной информации о финансовом состоянии компании. Такую консолидацию информации можно достичь посредством подготовки и анализа бухгалтерской отчетности.

Бухгалтерский баланс – это финансовый отчет, который отражает полную и точную картину активов, капитала и обязательств организации на определенную дату, обычно на конец отчетного периода (квартала, года).

Бухгалтерский баланс представляет собой балансовый отчет о финансовом состоянии компании и строится на принципе равенства между активами и пассивами.

Составление бухгалтерского отчёта о финансовом состоянии предприятия осуществляется на базе информации о текущих показателях дебета и кредита на синтетических и аналитических счетах за определённый промежуток времени. Эти данные изымаются из журнала оборотов и остатков с целью представления итоговых цифр на начальный и конечный моменты отчетного периода.

ООО «ПК Фабрика Качества» разрабатывает итоговый бухгалтерский отчет за год, а также подготавливает промежуточные финансовые отчеты через девять месяцев после начала года. Годовой бухгалтерский баланс выполняет двойную функцию: он завершает текущий финансовый год и задает фундамент для запуска финансовых операций в следующем периоде. Обязательное соответствие итогового бухгалтерского баланса конца уходящего года и открывающегося баланса наступающего года гарантирует принципиально важный аспект бухгалтерской работы – последовательность и согласованность финансовых записей.

Формы бухгалтерской отчетности ООО «ПК Фабрика Качества» представлены в таблице 6.

Таблица 6 – Формы бухгалтерской отчетности ООО «ПК Фабрика Качества»

Наименование показателя	2020 год	2021 год	2022 год	Отклонения	Отклонения	Темп роста, %	Темп роста, %
				2020 к 2021 гг.	2021 к 2022 гг.	2021 к 2020 гг.	2022 к 2021 гг.
Актив							
Внеоборотные активы	585 507	758 987	795 773	173 480	36 786	30 %	5 %
Оборотные активы	287 743	277 817	484 715	- 9 926	206 898	-3 %	74 %

Продолжение таблицы 6

Пассив							
Капитал и резервы	155 891	277 525	304 589	121 634	27 064	78 %	10 %
Долгосрочные обязательства	-	-	-	-	-	-	-
Краткосрочные обязательства	717 359	759 279	975 899	41 920	216 620	6 %	29 %
Баланс	873 250	1 036 804	1 280 488	163 684	243 684	19 %	24 %

На рисунках 20 и 21 представлена динамика активов и пассивов ООО «ПК Фабрика Качества» за 2020-2022 гг.

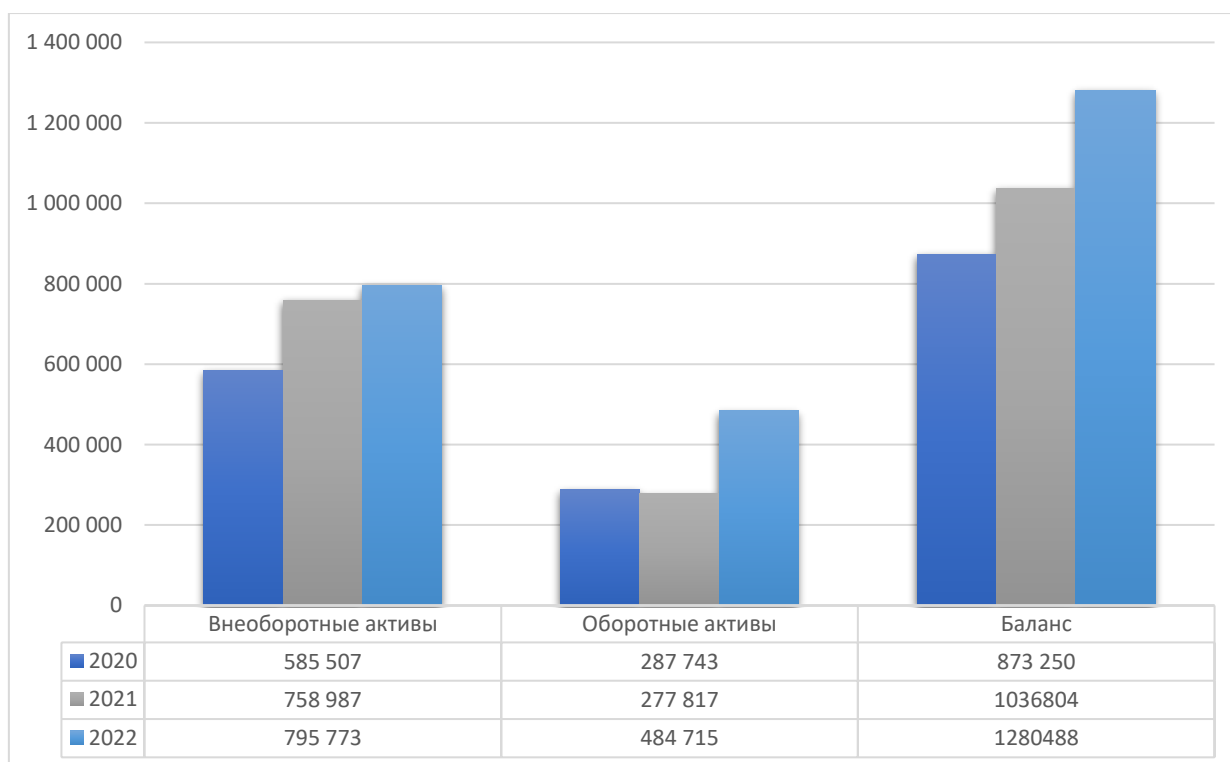


Рисунок 20 – Динамика активов ООО «ПК Фабрика Качества» за 2020-2022 гг.

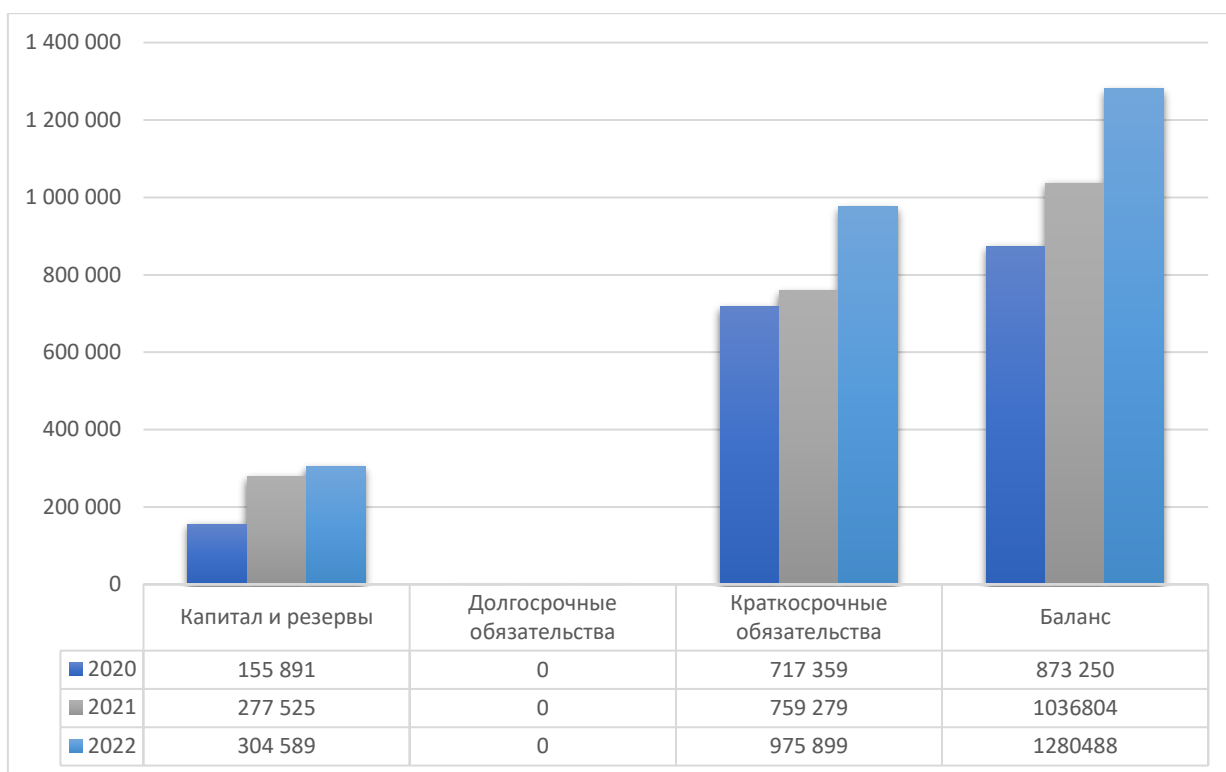


Рисунок 21 – Динамика пассивов ООО «ПК Фабрика Качества» за 2020-2022 гг.

Исходя из представленных данных, можно сделать вывод, что в части активов произошли следующие изменения:

- внеоборотные активы имеют положительную динамику роста: увеличение на 30% от 2020 к 2021 году и на 5% от 2021 к 2022 году. Это может свидетельствовать о значительных инвестициях в активы длительного пользования, такие как недвижимость, оборудование или интеллектуальная собственность;
- оборотные активы показали незначительное уменьшение на 3% от 2020 к 2021 году, однако затем резко возросли на 74% от 2021 к 2022 году. Это может быть связано с увеличением запасов или дебиторской задолженности, а также с усилением ликвидности компании.

В части пассивов отмечаются следующие изменения:

- капитал и резервы росли стабильно за анализируемый период. Рост в 2021 году составил 121 634 единиц, что может быть связано с увеличением чистой прибыли, приростом резервов или увеличением капиталовложений со стороны владельцев или акционеров. В 2022 году рост составил 27 064 единицы, что может свидетельствовать о продолжении положительной динамики развития предприятия;
- долгосрочные обязательства отсутствуют в данной таблице, что может указывать на отсутствие или полное погашение долгосрочных долгов предприятия;
- краткосрочные обязательства также увеличивались каждый год: на 41 920 единиц в 2021 и на 216 620 единиц в 2022. Постепенное увеличение краткосрочных обязательств может свидетельствовать о росте текущих долговых обязательств - возможно, в связи с ростом кредиторской задолженности.

Баланс показывает увеличение общей стоимости активов и пассивов: рост в 2021 году на 163 684 единицы и более значительный в 2022 году на 243 684 единицы. Это говорит о росте компании в целом. Темпы роста баланса составили 6% от 2020 к 2021 году и 29% от 2021 к 2022 году, что свидетельствует об ускорении роста активов компании.

Исходя из этих данных, можно сделать вывод, что компания находится в фазе роста с увеличением активов и обязательств, что может свидетельствовать о расширении операционной деятельности и инвестиционных процессов. Необходимо также обратить внимание на структуру и состояние капитала и резервов, поскольку их увеличение может влиять на устойчивость и независимость компании от внешнего финансирования.

Также следует проанализировать «Отчет о финансовых результатах» и показатели ликвидности предприятия (таблица 7 и таблица 8).

Таблица 7 – «Отчет о финансовых результатах» ООО «ПК Фабрика Качества»

Наименование показателя	2020 год	2021 год	2021 год	Отклонения	Отклонения	Темп роста, %	Темп роста, %
				2020 к 2021 гг.	2021 к 2022 гг.	2020 к 2021 гг.	2021 к 2022 гг.
А	1	2	3	4	5	6	7
1 Выручка (нетто) от продажи продукции	127863 6	146789 5	164672 4	189259	178829	15%	12%
2 Себестоимость проданной продукции	121775 8	139808 4	156823 2	180326	170148	15%	12%
3 Валовая прибыль	60878	69811	78492	8933	8681	15%	12%
4 Коммерческие расходы	-	-	-	-	-	-	-
5 Управленческие расходы	-	-	-	-	-	-	-
6 Прибыль от продаж	60878	69811	78492	8933	8681	15%	12%
7 Прочие доходы и расходы (сальдо)	49070 (25404)	45197 (33735)	60845 (29577)	-3873 (8331)	15648 (-4158)	- 8% (33%)	26% (-12%)
8 Прибыль до налогообложения	76194	89062	109642	12868	20580	17%	23%
9 Налог на прибыль и иные обязательные платежи	15405	18323	28141	2918	9818	19%	54%
10 Чистая прибыль	60517	70763	81565	10246	10802	17%	15%

Данные таблицы 7 указывают на то, что:

- выручка (нетто) от продажи продукции растет ежегодно: в 2021 году выручка увеличилась на 15%, в 2022 году – на 12%;
- себестоимость проданной продукции также растет в соответствии с выручкой: на 15% и 12% за аналогичные периоды;
- валовая прибыль показывает рост на 15% в 2021 году и 12% в 2022 году;
- прочие доходы и расходы (сальдо) показывают отрицательное отклонение в 2021 году на -8% и положительное в 2022 году на 26%;

- прибыль до налогообложения увеличилась на 17% в 2021 году и на 23% в 2022 году;
- налог на прибыль и иные обязательные платежи выросли значительно в 2022 году на 54%, в то время как в 2021 году рост составил 19%;
- предприятие успешно наращивает чистую прибыль с каждым годом. Положительные темпы роста отражают эффективность хозяйственной деятельности компании и правильное управление её финансами. Замедление темпов роста чистой прибыли в период с 2021 по 2022 год по сравнению с периодом с 2020 по 2021 год может быть вызвано различными факторами, включая увеличение налоговых ставок, изменение рыночных условий, повышение себестоимости продукции или увеличение других обязательных платежей.

Таблица 8 – Показатели ликвидности ООО «ПК Фабрика Качества»

Показатель ликвидности	Нормативное значение	2020 г.	2021 г.	Изменение показателя	2022 г.	Изменение показателя
Коэффициент абсолютной ликвидности	>0,2	0,002	0,001	- 0,001	0.0009	- 0,0001
Коэффициент промежуточной ликвидности	1,0 и выше	0,2	0,1	- 0,1	0,2	+ 0,1
Коэффициент текущей ликвидности	2 и более	0,4	0,4	-	0,5	+ 0,1

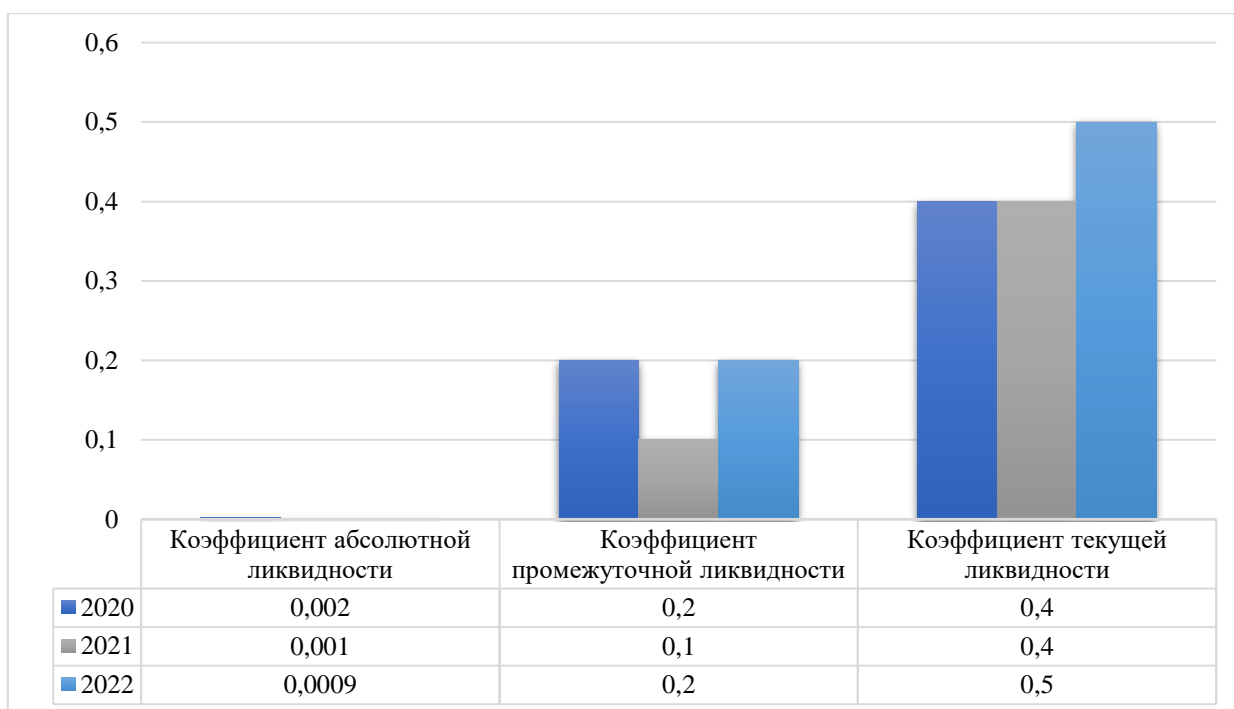


Рисунок 22 – Динамика коэффициента ликвидности ООО «ПК Фабрика Качества» за 2020-2022 гг.

Коэффициент абсолютной ликвидности показывает долю наиболее ликвидных активов (наличные, краткосрочные финансовые вложения, дебиторская задолженность) в обязательствах, подлежащих погашению в краткосрочном периоде. Нормативное значение для этого коэффициента принято считать не менее 0.2. В данном случае, значение коэффициента чрезвычайно низкое в каждом году (0.002, 0.001 и 0.0009 соответственно), что говорит о потенциальных проблемах с платежеспособностью компании в краткосрочной перспективе. Показатель снижается, что говорит о ухудшающейся способности компании быстро погашать текущие обязательства.

Коэффициент промежуточной ликвидности иногда называют коэффициентом «быстрой» ликвидности. Он рассчитывается как отношение суммы наиболее ликвидных активов (кроме запасов) к текущим обязательствам. Нормативные значения обычно находятся в диапазоне от 0.5 до 0.8. Здесь наблюдается небольшое ухудшение в 2021 году (с 0.2 до 0.1), за

которым следует восстановление до предыдущего значения в 2022 году (0.2). Тем не менее, показатели ниже нормативных, что может свидетельствовать о рисках в сфере ликвидности.

Коэффициент текущей ликвидности измеряет способность компании погашать свои краткосрочные обязательства с помощью всех текущих активов и является наиболее общим показателем платежеспособности. Нормативное значение для большинства отраслей составляет от 1 до 2. В данном случае, значения коэффициента составляют 0.4 в 2020 и 2021 годах и 0.5 в 2022 году, что говорит о том, что компания не имеет достаточно текущих активов для покрытия своих краткосрочных обязательств. Несмотря на то, что значение показателя улучшилось в 2022 году по сравнению с предыдущими периодами, оно все еще значительно ниже нормативного уровня.

Предприятие имеет серьезные проблемы с ликвидностью на протяжении всех трёх лет. Ни один из показателей не достигает общепринятых нормативов, хотя некоторое улучшение наблюдается в коэффициенте текущей ликвидности в 2022 году.

За 3 года, с 2020 по 2022 гг., проведен анализ финансового положения и эффективности деятельности ООО «ЖЕНИ» на основе данных бухгалтерской отчетности данной организации, а также представлен анализ рентабельности за аналогичный период.

В таблице 9 представлены отчет о финансовых результатах ООО «ЖЕНИ» за 2020-2022 гг.

Таблица 9 – «Отчет о финансовых результатах» ООО «ЖЕНИ» за 2020-2022

Показатели	2020 год	2021 год	2022 год	Отклонения	Отклонения	Темп роста, %	Темп роста, %
				2021 к 2020 гг.	2022 к 2021 гг.	2021 к 2020 гг.	2022 к 2021 гг.
Выручка	12578	11283	20930	-1295	9647	-10%	86%

Продолжение таблицы 9

Себестоимость продаж	8626	8347	16673	-279	8326	-3%	100%
Валовая прибыль	3952	2936	4257	-1016	1321	-26%	45%
Коммерческие расходы	0	0	0	0	0	-	-
Управленческие расходы	0	725	2329	725	1604	-	221%
Прибыль (убыток) от продаж	3952	2211	1928	-1741	-283	-44%	-13%
Прочие доходы	0	0	90	0	90	-	-
Прочие расходы	160	222	367	62	145	39%	65%
Текущий налог на прибыль	16	154	260	138	106	863%	69%
Чистая прибыль	3726	1820	1391	-1906	-429	-51%	-24%

Данные таблицы предоставляют информацию о финансовых показателях компании за три года:

- выручка компании упала на 10% в 2021 году по сравнению с 2020 годом, однако в 2022 году наблюдается значительный рост на 86%, что указывает на восстановление или значительное улучшение бизнеса;
- себестоимость продаж снижается на 3% в 2021 году и затем резко увеличивается на 100% в 2022 году, что коррелирует с увеличением выручки, но должно вызывать вопросы относительно эффективности производства или изменения структуры затрат;
- валовая прибыль падает на 26% в 2021 году и затем увеличивается на 45% в 2022 году. Это повышение прибыли на фоне значительного увеличения выручки говорит об улучшении валовой маржи;

- прибыль от продаж снижается на 44% в 2021 году и на 13% в 2022 году, что свидетельствует о существенном сокращении операционной эффективности;
- налог на прибыль увеличился значительно (на 863%) в 2021 году и продолжил расти на 69% в 2022 году, что свидетельствует о нарастающем налоговом бремени;
- чистая прибыль снижается значительно на 51% в 2021 году и на 24% в 2022 году, что является тревожным сигналом, особенно на фоне роста выручки.

Анализ представленных финансовых данных показывает, что, несмотря на значительный рост выручки компании в 2022 году, многие показатели эффективности и прибыльности ухудшились.

В таблице 10 представлен отчет о финансовых результатах ООО «ЖЕНИ» за 2020-2022 гг.

Таблица 10 – Анализ рентабельности ООО «ЖЕНИ» за 2020-2022 гг.

Показатели рентабельности	Значения показателя, %			Отклонения	Отклонения	Темп роста, %	Темп роста, %
	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2021 к 2020 гг.	2022 к 2021 гг.	2021 к 2020 гг.	2022 к 2021 гг.
Рентабельность продаж (прибыли от продаж в каждом рубле выручки)	31.2	19.6	9.2	- 11.6	- 10.4	- 37	- 53
Рентабельность продаж по EBIT	30.2	17.6	7,9	- 12,3	- 10	- 41	- 56
Рентабельность собственного капитала (ROE)	68	22	13	- 46	- 9	- 68	- 41
Рентабельность активов (ROA)	52,7	20,3	11,5	- 32,4	- 8,8	- 61	- 43

По данным таблицы 10 построена диаграмма, на которой отражена динамика рентабельности ООО «ЖЕНИ» за 2020-2022 гг. (рисунок 23).

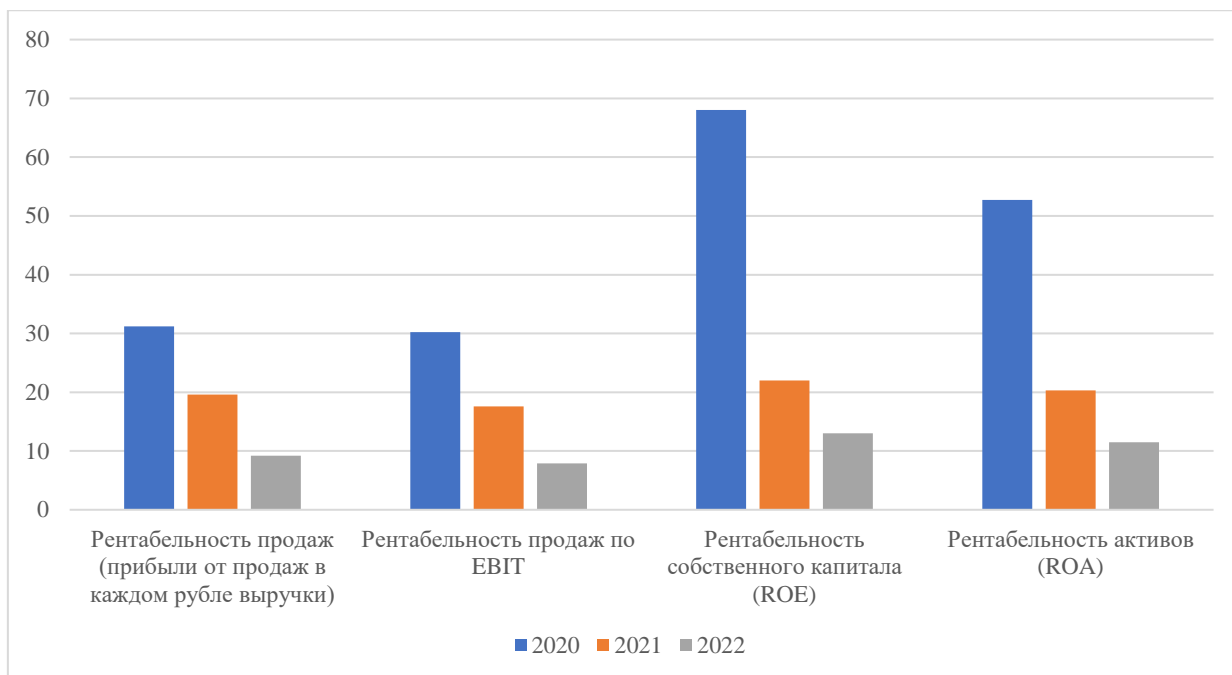


Рисунок 23 – Динамика рентабельности ООО «ЖЕНИ» за 2020-2022 гг.

Исходя из данных таблицы, можно сделать следующий вывод:

- в 2020 году на каждый рубль выручки приходилось 31.2% прибыли, что значительно сократилось до 19.6% в 2021 году и до 9.2% в 2022 году. Темпы снижения были весьма высокими: -37% в 2021 году по сравнению с 2020 годом и -53% в 2022 году по сравнению с 2021 годом;
- рентабельность продаж по EBIT также показывает отрицательную динамику. С 30.2% в 2020 году она снизилась до 17.6% в 2021 году, а затем до 7.9% в 2022 году. Темп снижения этого показателя составил -41% и -56% соответственно, что указывает на значительное ухудшение операционной эффективности;
- рентабельность собственного капитала (ROE) демонстрирует следующее: в 2020 году это значение составляло 68%, что существенно снизилось до 22 % в 2021 году и до 13 % в 2022 году. Снижение составило -68 % в 2021 году и -41 % в 2022 году, что говорит о

значительном падении эффективности использования собственного капитала;

– рентабельность активов (ROA) снизился с 52.7% в 2020 году до 20.3% в 2021 году и до 11.5% в 2022 году. Темп снижения составил - 61% и -43% соответственно, что свидетельствует о снижении эффективности использования активов.

Данный анализ показывает значительное снижение всех основных показателей рентабельности за анализируемый период. Это может быть вызвано различными факторами, включая ухудшение условий рынка, повышение затрат, уменьшение маржинальности продаж и неэффективное использование ресурсов.

В данной работе проведен анализ финансового положения ООО «Фабрика-Смирнов» с 2020 по 2022 гг. на основе данных бухгалтерской отчетности данной организации.

В таблице 11 представлены основные финансовые результаты деятельности ООО «Фабрика-Смирнов» за 2020-2022 гг.

Таблица 11 – Отчет о финансовых результатах (прибылях и убытках) ООО «Фабрика-Смирнов» за 2020-2022 гг.

Показатели	2020 год	2021 год	2022 год	Отклонения	Отклонения	Темп роста, %	Темп роста, %
				2021 к 2020 гг.	2022 к 2021 гг.	2021 к 2020 гг.	2022 к 2021 гг.
Выручка	166493	108079	44971	63108	58414	38	54
Себестоимость продаж	161359	104673	58545	46128	56686	29	54
Валовая прибыль	5134	3406	13574	-10168	1728	-198	51
Коммерческие расходы	-	-	-	-	-	-	-
Управленческие расходы	-	-	-	-	-	-	-
Прибыль (убыток) от продаж	5134	3406	13574	-10168	1728	-198	51

Продолжение таблицы 11

Прочие доходы	22079	12875	18630	-5755	9204	-26	71
Прочие расходы	20496	8661	43904	-35243	11835	-172	137
Текущий налог на прибыль	181	256	16	240	-75	133	-29
Чистая прибыль	5903	6073	39908	-33835	-170	-573	-3

Исходя из данной таблицы можем сделать вывод, что:

Выручка уменьшилась с 166493 в 2020 году до 108079 в 2021, что представляет собой падение на 38%. Однако в 2022, выручка значительно упала до 44971, что представляет дополнительное снижение на 54%. Это серьёзное сокращение доходов.

Аналогично выручке, себестоимость продаж уменьшилась на 29% в 2021 году и дополнительно на 54% в 2022 году. Это указывает на сокращение производственных затрат, но в таком же масштабе, как и выручка, что сигнализирует о сохранении маржи себестоимости.

Исходя из значений, валовая прибыль резко упала на 198% в 2021 году, а затем увеличилась на 51% в 2022 году. Такие значительные колебания могут быть связаны с радикальными изменениями в структуре затрат или ценообразовании.

Прибыль (убыток) от продаж, Прочие доходы и расходы: менялись аналогично валовой прибыли, с огромным падением прибыли в 2021 и её восстановлением в 2022. Прочие расходы резко возросли на 137% в 2022 году, что указывает на значительное увеличение неоперационных расходов.

Несмотря на значительные колебания в операционной деятельности, текущий налог на прибыль менялся не так радикально, но чистая прибыль показывает сильное падение на 573% в 2021 году и незначительное снижение на 3% в 2022. Это говорит о большом влиянии прочих доходов и расходов на финансовое состояние компании в последние годы.

Компания переживает значительную волатильность в своих финансовых показателях. Снижение выручки совместно с уменьшением себестоимости продаж говорит о сокращении операционного масштаба бизнеса. Колебания в валовой прибыли и чистой прибыли, а также резкие изменения в прочих расходах, указывают на возможные структурные проблемы или изменения вне операционной деятельности.

Также был проведен анализ рентабельности организации (таблица 12) и представлена ее динамика (рисунок 24).

Таблица 12 – Анализ рентабельности ООО «Фабрика-Смирнов» за 2020-2022 гг.

Показатели рентабельности	Значения показателя, %			Отклонения	Отклонения	Темп роста, %	Темп роста, %
	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2021 к 2020 гг.	2022 к 2021 гг.	2021 к 2020 гг.	2022 к 2021 гг.
Рентабельность продаж (прибыли от продаж в каждом рубле выручки)	3,1	3,2	-30,2	0,10	-33,40	3	-1044
Рентабельность продаж по ЕБИТ	5,2	15,4	28,6	10,20	13,20	196	86
Рентабельность собственного капитала (ROE)	9	10	- 180	1,00	-190,00	11	-1900
Рентабельность активов (ROA)	9,4	7,2	- 56,6	-2,20	-63,80	-23	-886

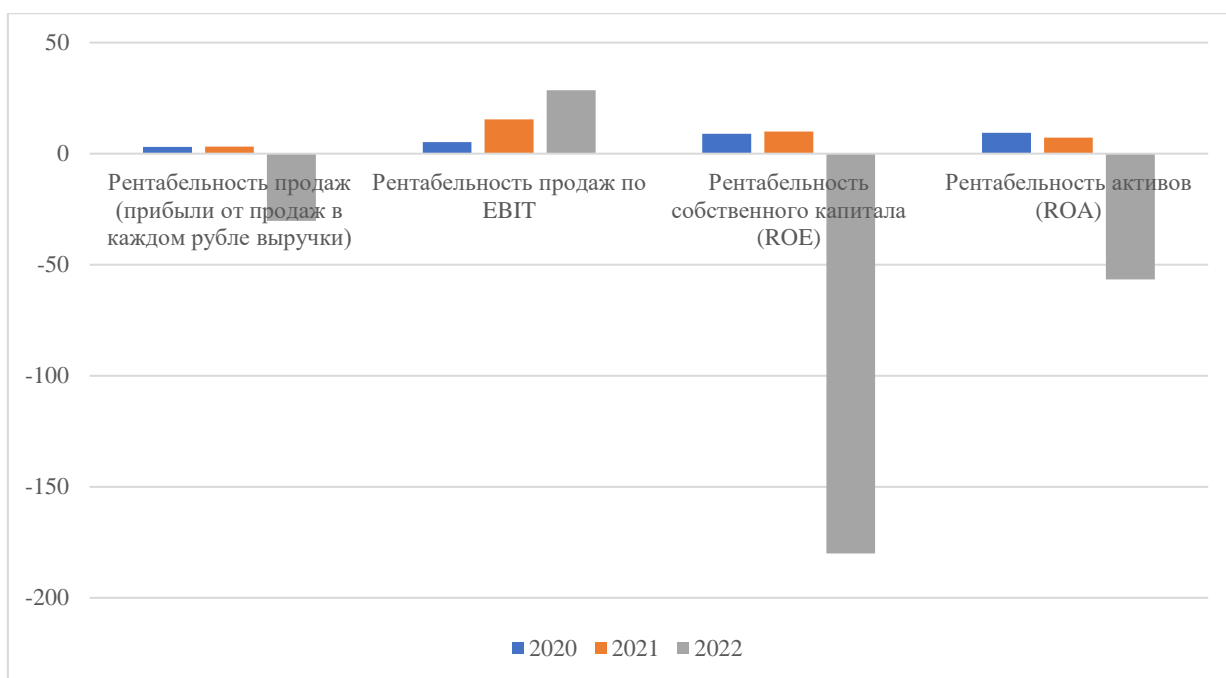


Рисунок 24 – Динамика рентабельности ООО «Фабрика-Смирнов» за 2020-2022 гг.

Рентабельность продаж увеличилась с 3,1% в 2020 г. до 3,2% в 2021 г., что показывает умеренный рост на 3%. Однако в 2022 г. произошло резкое ухудшение до -30,2%, что представляет собой снижение на 1044%. Такое значительное отклонение может указывать на значительные убытки от продаж в последнем году.

Рентабельность продаж по EBIT значительно улучшилась с 5,2% в 2020 г. до 15,4% в 2021 г. и 28,6% в 2022 г. Такие изменения свидетельствуют о повышении эффективности операционной деятельности компании.

Рентабельность собственного капитала (ROE) выросла с 9% в 2020 г. до 10% в 2021 г., что является положительным изменением на 11%. Тем не менее, в 2022 г. произошло резкое падение до -180%, что указывает на экстремальные убытки или значительное уменьшение собственного капитала.

Рентабельность активов (ROA) изначально составляла 9,4% в 2020 г., затем снизилась до 7,2% в 2021 г., и упала до -56,6% в 2022 г. Это показывает

заметное ухудшение эффективности использования активов компании. Отрицательный показатель в 2022 г. свидетельствует о значительных финансовых потерях или неэффективном использовании активов.

Анализ показателей рентабельности за три года демонстрирует значительные колебания в эффективности деятельности компании. В то время как рентабельность продаж по EBIT показала рост, другие ключевые показатели, такие как общая рентабельность продаж, ROE и ROA испытали критическое снижение в 2022 г., что могло быть вызвано различными внешними и внутренними негативными факторами.

2.3 Анализ положений учетной политики и оценка действующей системы бухгалтерского учета

Учетная политика для целей бухгалтерского учета разработана в соответствии с Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете», Положением по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации, ПБУ 1/2008 «Учетная политика организаций», Планом счетов бухгалтерского учета и Инструкцией по его применению, приказом Минфина России от 2 июля 2010 г. № 66 н «О формах бухгалтерской отчетности организаций». Учетная политика – это принятая организацией совокупность способов ведения бухгалтерского учета, которая включает в себя: первичное наблюдение, стоимостное измерение, текущую группировку и итоговое обобщение фактов хозяйственной деятельности организации.

Главной задачей учетной политики является максимально объективное отражение деятельности организации, формирование полной и достоверной информации о ней в целях эффективного управления работой организации [38].

Первый раздел этой политики включает в себя все аспекты, касающиеся ведения бухгалтерского учета на предприятии. Здесь

установлены процедуры составления бухгалтерских записей, разработан план счетов, утверждены шаблоны первичной документации и отчетных форм, установлены критерии значимости финансовых событий и схемы корректировки ошибок, а также принципы отображения изменений в учетной политике. Этот раздел также описывает методику определения доходов и расходов, фиксирует результаты финансовой деятельности, уточняет процесс учета основных средств и товарно-материальных запасов, а также учитывает издержки, связанные с продажами и административные расходы.

Во втором разделе определены правила расчета налога на прибыль, утвержден подход к учету доходов и расходов на основе начисления для налоговых целей, закреплены принципы начисления амортизации по основным средствам, методы списания товаров, цели формирования резервов и критерии признания доходов от реализации товаров.

Третий раздел делает акцент на вопросах, связанных с налогом на добавленную стоимость (НДС). Этот раздел регулирует критерии, по которым операции подлежат или не подлежат налогообложению НДС, правила распределения входного НДС, касающегося приобретенных основных средств и нематериальных активов, а также порядок присвоения номеров счетов-фактур.

То, что стоимость недвижимого имущества облагается налогом на имущество организации, а стоимость движимого имущества не облагается налогом на имущества организации, находит отражение в 4 разделе учетной политики.

В ООО «ПК Фабрика Качества», ООО «ЖЕНИ», ООО «Фабрика-Смирнов» ключевую роль в финансовом управлении играет главный бухгалтер. Этот специалист несет ответственность за упорядочивание финансовых процессов, регулярное документирование финансовых операций, подготовку необходимой отчетности для внутренних нужд и в соответствии с требованиями налоговой системы, а также за последующую передачу этой информации в уполномоченные инстанции. Также он

формирует учетную политику в соответствии с законодательством о бухгалтерском учете, принимает финансовые решения, выполнение обязательств и др.

Весь бухгалтерский учет главный бухгалтер ведет в соответствии с разработанной учетной политикой, которая основана на действующем законодательстве.

Первичные учетные документы оформляются в соответствии с официальными унифицированными формами. Основные элементы, необходимые в документах, разработанных предприятием самостоятельно, включают: наименование предприятия, информацию о регистрации, а также детали и единицы измерения производственных операций. Все транзакции в ходе ведения бизнеса должны быть точно зафиксированы и правильно представлены в документальной форме.

Квартал выступает отчетным периодом для составления промежуточной бухгалтерской отчетности внутри компании. Ключевые составляющие этой отчетности включают в себя бухгалтерский баланс и сведения о результатах финансовой деятельности. Данное положение основывается на п. 49 ПБУ 4/99 и п. 3 ст. 14 Закона от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ.

Согласно пункту 3 ПБУ 22/2010 и пункту 11 ПБУ 4/99, порог значимости определяется на уровне 5% от суммы, относящейся к конкретному элементу учета или позиции в финансовой отчетности. По требованиям, зафиксированным в части 3 ст. 11 Федерального закона от 6 декабря 2011 года № 402-ФЗ, проведение пересмотра активов и пассивов компании осуществляется ежегодно непосредственно перед подготовкой к закрытию финансового года.

Объект заносится в бухгалтерский учет как основное средство, когда он выделен для использования в реализации уставной деятельности предприятия, а также для нужд управления. Такая процедура учета зафиксирована в нормативном акте ПБУ 6/01.

Период, на протяжении которого основные средства приносят пользу предприятию, вычисляется на базе Классификации основных средств, закрепленной постановлением Правительства Российской Федерации с 1 января 2002 года № 1.

Исчисление величины амортизации для активов основных средств предприятия производится линейным способом. Расходы, связанные с текущим восстановлением и обслуживанием активов, отражаются в списанных средствах организации отчетного периода. Указанные правила определены нормами ПБУ 6/01.

Учетная единица запасов в производственной сфере определяется через уникальный идентификатор – номенклатурный номер, который основывается на п. 3 ПБУ 5/01.

Приобретаемые материальные запасы фиксируются в бухгалтерии на основе их реальной стоимости без применения счета 16 «Отклонения в цене материально-производственных запасов». Эта методика подкреплена п. 5 ПБУ 5/01, п. 80 Методических указаний по бухгалтерскому учету материально-производственных запасов и Плане счетов бухгалтерского учета и Инструкции по его применению.

Когда происходит списание ресурсов, оценка их стоимости производится на основе метода, учитывающего первоначальную стоимость ранее приобретенных ресурсов (метод ФИФО), что соответствует п. 16 ПБУ 5/01.

Фактическая себестоимость складывается из транспортно-заготовительных расходов при приобретении товаров. Это регламентируется действующим Планом счетов бухгалтерского учета и Инструкцией по его применению [40].

В соответствии с пунктом 16 ПБУ 5/01 при реализации и ином выбытии стоимость всех категорий товаров должна определяться на основе средней себестоимости. Распределение затрат на транспортировку и приобретение товаров производится в дебет счета 90 «Продажи». Такое

распределение происходит пропорционально бухгалтерской стоимости товаров, которая вычисляется исходя из соотношения общей суммы транспортно-заготовительных затрат на начало отчетного месяца и за месяц к сумме остатка товаров на начало месяца в совокупности с ценой товаров, поступивших на баланс в течение месяца. Все процедуры основываются на положениях п. 87 Методических указаний по бухгалтерскому учету материально-производственных запасов.

Предприятия проводят аккумуляцию средств в специальный фонд для покрытия сомнительных кредиторских задолженностей четыре раза в год. Когда длительность дебиторской задержки достигает отметки в 45 дней, тогда необходимо выделить половину непогашенного долга по дебету счетов 62 «Расчеты с покупателями и заказчиками» и 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами». При задержке свыше 90 дней этот показатель увеличивается до полного объема долга. Расчет резервов выполняется исключительно по сделкам, реализованным в российских рублях, и регламентируется. 70 Положения, а также п. 6 и п. 7 ПБУ 1/2008. Согласно п. 5 ПБУ 8/2010 и п. 7 ПБУ 1/2008 резервы для оплаты отпускного периода работников и создание резервного капитала не предусмотрены.

Курсовые разницы, связанные с операциями в иностранной валюте, фиксируются на счете 91 «Прочие доходы и расходы». Этот процесс происходит по мере осуществления финансовых действий, а также в момент подведения итогов на дату отчетности. Нормы учета таких операций задаются нормативами ПБУ 9/99, ПБУ 3/2006, а также руководствуются положениями Плана счетов бухгалтерского учета и соответствующей Инструкцией по его применению.

Что касается разниц, возникающих из-за отличий в методах бухгалтерского и налогового учетов, они отражаются на счетах бухгалтерского учета по мере возникновения каждого конкретного различия. Основанием данного положения является ПБУ 18/02.

График документооборота получает официальный статус в соответствии с распоряжением директора организации. Надлежащее исполнение расписания работы с документами находится под пристальным надзором руководства. Такая систематика работы обусловлена п. 8 Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации.

В процессе подготовки как периодической, так и ежегодной финансовой отчетности используются установленные формы бухгалтерского баланса и отчета о финансовых результатах, что базируется на распоряжении Министерства финансов Российской Федерации от 2 июля 2010 г., № 66н. Соответствующие отчеты направляются в налоговые органы, местные отделения Федеральной службы государственной статистики, а также к основателям компании.

В заключение вышеобозначенных положений следует подчеркнуть, что процесс бухгалтерского учёта на предприятии выстроен в строгом соответствии с законодательными актами Российской Федерации. Основы для ведения эффективной бухгалтерии являются частью учетной политики организации, регламентирующей бухгалтерские процедуры.

В ООО «ПК Фабрика Качества» для ведения бухгалтерского автоматизированного учета применяется программа «1С: Предприятие». Преимущество данной программы в том, что у нее быстрая реакция на изменения в законодательстве, регулярное обновление внешнего вида, легкость в использовании, понятность для пользователей всех уровней.

Наличие основных средств (Далее - ОС) в виде зданий офисов, компьютеров и другой офисной техники, и канцелярских товаров обязательно должно быть документировано для дальнейшего отслеживания операций, связанных с их поступлением и выбытием, а также эксплуатацией и ремонтом. В отличие от материалов, объекты ОС переносят свою стоимость на расходы организации постепенно, что называется амортизацией ОС.

Далее в таблице 13 отражены операции, связанные с основными средствами организации.

Таблица 13 – Отражение хозяйственных операций, связанных с основными средствами ООО «ПК Фабрика Качества»

Бухгалтерские проводки		Содержание хозяйственной операции
Дебет	Кредит	
Приобретение ОС		
08	60	Принятие к учету расходов на приобретение или восстановление ОС
19	60	НДС
01	08	Формирована первоначальная стоимость ОС
26, 29, 44	02	Начисление амортизации ОС
Продажа ОС		
62	91	Отражение дохода от продажи ОС
02	01	Отражение списания амортизации
91	01	Отражение списания остаточной стоимости
Ликвидация ОС		
02	01	Списание накопленной амортизации
91	01	Списание остаточной стоимости

Таблица 14 – Учет операций по продаже продуктов ООО «ПК Фабрика Качества»

Бухгалтерские проводки		Содержание хозяйственной операции
Дебет	Кредит	
62	90/1	Отражена задолженность покупателя за отгруженные товары (продукцию)
62	90/1 91/1	Отражена задолженность заказчика за выполненные работы (оказанные услуги)
50 (51,52,10)	62	Поступили средства от покупателя (заказчика) в оплату продукции, товаров, работ, услуг
20	10	Списаны материалы, израсходованные в производстве
20	70	Начислена зарплата работникам основного производства
20	69	Начислены ЕСН, взносы на обязательное пенсионное страхование и взносы на страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний
20	02	Начислена амортизация основных средств, используемых в основном производстве

Рассмотрим отражение операций, связанных с оплатой труда работников организации в таблице 15. Для учета данных операций используется счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Таблица 15 – Учет операций с расходами по оплате труда и страховыми отчислениями в ООО «ПК Фабрика Качества»

Бухгалтерские проводки		Содержание хозяйственной операции
Дебет	Кредит	
26	70	Начислена заработная плата работнику
70	68	Отражено удержание НДФЛ
26	69	Начислены социальные страховые взносы пенсионный фонд, фонды социального и медицинского страхования.
70	51	Отражена выдача заработной платы
68	51	Отражена выплата налогов с расчетного счета
69	51	Отражено перечисление страховых взносов в фонды

В результате процесса систематического учета всех хозяйственных операций, связанных с функционированием предприятия в отчетном периоде, формируется конечный финансовый результат: это может быть либо доход, либо дефицит, вытекающий из реализации товаров и услуг за отчетный период. Далее, с учетом расчета налоговых отчислений на прибыль, определяется нетто-прибыль (или непокрытый убыток) за отчетный период.

Таблица 16 – Формирование финансового результата ООО «ПК Фабрика Качества»

Бухгалтерские проводки		Содержание хозяйственной операции
Дебет	Кредит	
62	90.1	Отражение выручки от продажи продукции
90.2	43	Списание себестоимости реализованной продукции
90.2	26, 43	Списание расходов, связанных с продажей
90.2	90.9	Отражение прибыли (убытка) от продаж
90.9	99.1	Отражение прибыли
91.1	99.1	Отражение прочих доходов организации
99.2	91.2	Списание прочих расходов
99.02	68	Списание налога на прибыль
99.09	84	Отражение чистой прибыли

Таким образом, отражается чистая прибыль от деятельности организации за отчетный период, часть которой распределяется между участниками общества, а другая часть остается на счете 84 «Нераспределенная прибыль».

Далее рассмотрим бухгалтерский баланс ООО «ПК Фабрика Качества» за 2022 год, который отображен в таблице 17.

Таблица 17 – Анализ состава, структуры и динамики активов организации

Разделы, группы статей баланса	На начало отчетного года	На конец отчетного периода	Изменение за отчетный период, ±
	тыс. руб.	тыс. руб.	тыс. руб.
Внеоборотные активы	758 987	795 773	+ 36 786
Основные средства	758 082	791 751	+ 33 669
Отложенные налоговые активы	905	1029	+ 124
Оборотные активы	277 817	484 715	+ 206 898
Из них: запасы	212 997	258 506	+ 45 509
НДС	-	-	-
Дебиторская задолженность долгосрочная	63 195	121 062	+ 57 867
Денежные средства	875	876	+ 1
Всего активов (Итог баланса)	1 036 804	1 280 488	+ 243 684

Делая вывод по данной таблице, можно отметить следующее:

Внеоборотные активы увеличились на 36 786 тыс. руб. в течение отчетного периода, что может свидетельствовать о капитальных вложениях в основные средства или увеличении отложенных налоговых активов.

- основные средства, включающие здания, сооружения, оборудование, транспортные средства и пр., выросли на 33 669 тыс. руб., что является основной частью прироста внеоборотных активов;
- отложенные налоговые активы увеличились на 124 тыс. руб. Это может быть результатом временных разниц, которые образуются между бухгалтерским и налоговым учетом.

Оборотные активы показали значительный рост на 206 898 тыс. руб., что говорит о значительном увеличении ликвидности организации:

- запасы увеличились на 45 509 тыс. руб. Это может говорить о пополнении запасов сырья, материалов, готовой продукции и других запасов, которые используются в текущей деятельности;
- дебиторская задолженность возросла на 57 867 тыс. руб., что может свидетельствовать о росте объемов неоплаченных заказчиками работ, товаров, услуг, то есть увеличении объема кредитования продаж;
- рост денежных средств на 1 тыс. руб. является незначительным и не оказывает существенного влияния на финансовый оборот компании.

Итог баланса увеличился на 243 684 тыс. руб., что свидетельствует о значительном укреплении баланса компании в течение отчетного периода.

«Экономическая безопасность предприятия – комплексное понятие, которое включает в себя совокупность факторов, связанных не столько с внутренним состоянием самого предприятия, сколько с воздействием внешней среды, с ее субъектами, с которыми предприятие вступает во взаимосвязь» [21].

Существуют как внешние, так и внутренние угрозы экономической безопасности предприятия (рисунок 25).

Внешние угрозы экономической безопасности предприятия

- Политическая и экономическая нестабильность
- Повышение потребителями требований к качеству продукции предприятия при одновременном уменьшении объема потребления
- Изменение структуры рынка товаров и услуг
- Изменение условий финансирования и усложнение процесса привлечения кредитных ресурсов
- Разрыв хозяйственных связей между предприятиями, составляющими единую технологическую цепочку
- Разбалансированность между производящими, заготовительными и перерабатывающими отраслями
- Чрезмерный уровень ресурсозабоев

Внутренние угрозы экономической безопасности предприятия

- Увеличение себестоимости продукции в результате неэффективной организации производственных и управленческих процессов
- Значительные управленческие расходы в результате отсутствия оптимизации систем бюджетного управления, управленческой учетной политики, финансового планирования и финансового анализа на предприятии
- Медленное реагирование и корректировка производственных и управленческих процессов в случае изменения требований внешней среды и т. Д.

Рисунок 25 – Внешние и внутренние угрозы экономической безопасности предприятия

Защита предприятия от внутренних и внешних угроз обеспечивается сотрудниками службы экономической безопасности предприятия. Это может включать борьбу с корпоративным шпионажем, предотвращение утечки коммерческой тайны, обеспечение защиты информации, а также выявление и предотвращение финансовых преступлений, таких как мошенничество, коррупция, хищение активов предприятия.

Конкретные функции сотрудников службы экономической безопасности могут варьироваться в зависимости от размера и специфики предприятия, но чаще всего они включают следующее (рисунок 26).

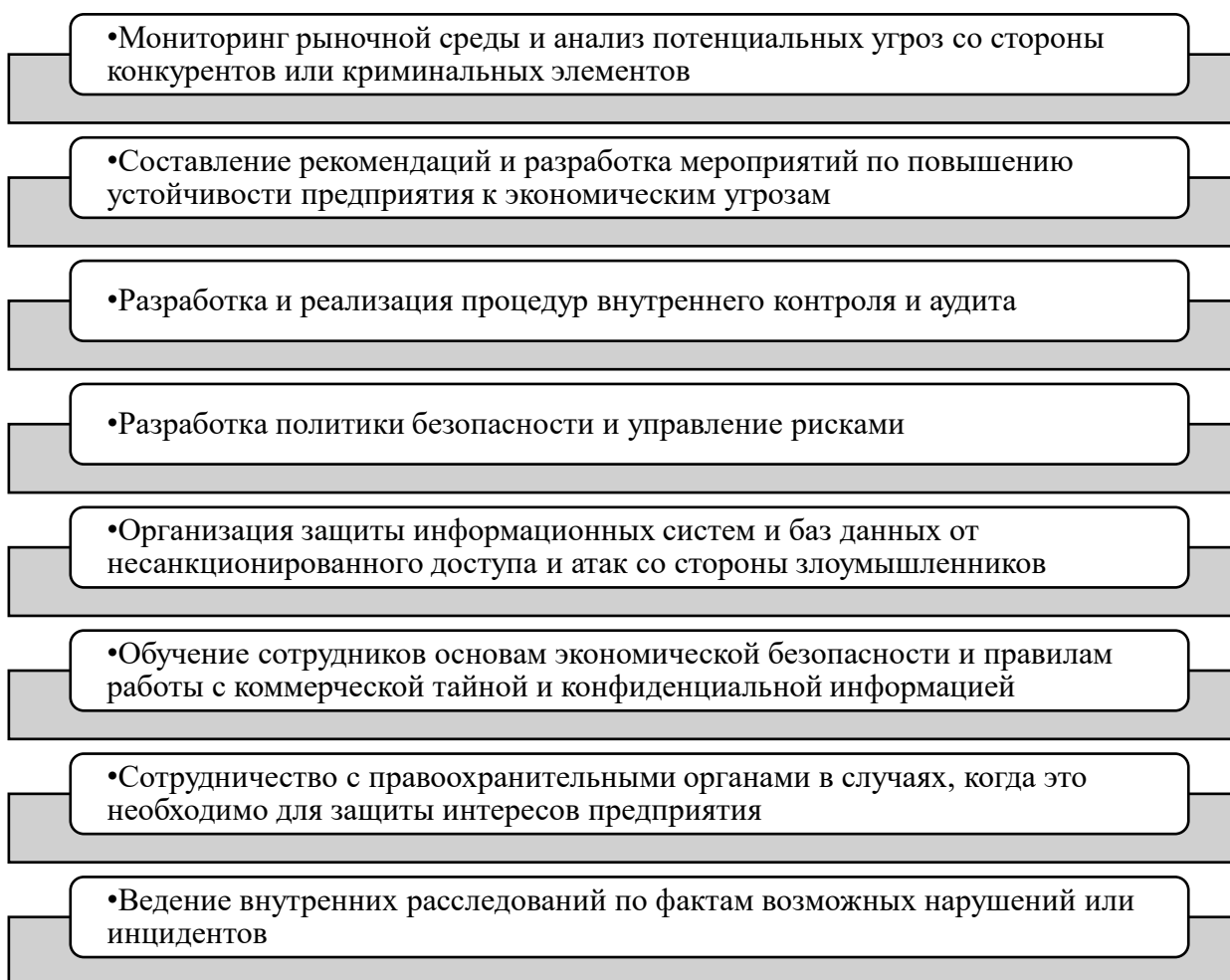


Рисунок 26 – Функции сотрудников службы экономической безопасности предприятия

Персонал службы экономической безопасности может иметь образование и опыт работы в области экономики, права, информационных технологий, финансового анализа, а также и в других сферах, связанных с безопасностью предприятия.

В соответствии с распоряжением руководства персонал службы экономической безопасности, совместное с другими структурными подразделениями предприятия, осуществляет служебные проверки и различные мероприятия, целью которых является предупреждение или сокращение убытков, которые могут коснуться деловых интересов. Это включает в себя борьбу с присвоением финансовых ресурсов и материальных

активов, предотвращение несанкционированного доступа к защищаемой информации конкурентов и внешних сторон, а также предупреждение недобросовестных поступков со стороны бизнес-партнёров.

Следуя указаниям руководства и в рамках их полномочий в области проведения служебных проверок, служба экономической безопасности уполномочена обращаться за справками как устно, так и письменно во все отделы предприятия. Их задача – изучение документации, находящейся в обработке, и других важных материалов, а также запрос разъяснений от руководителей и сотрудников организации, когда это необходимо для подтверждения или разрешения вопросов.

В рамках служебных проверок, совместно с отделом по управлению персоналом, осуществляется детальный анализ индивидуальных данных работников, включая анализ их персональных данных, с намерением определения их профессиональных навыков, характерных особенностей и вредных привычек, способных оказать заметное влияние на эффективность их трудовой активности.

Службой экономической безопасности совместно со службой охраны, осуществляется систематический мониторинг информации о зафиксированных инцидентах на объектах, курируемых предприятием. Сотрудник должен собирать и анализировать данные о случившихся, планируемых или уже совершенных нарушениях в отношении аналогичных компаний. Кроме того, неотъемлемой частью его обязанностей является контроль выполнения задач, направленных на уменьшение объемов дебиторской задолженности. В процессе работы над указанными задачами происходит сотрудничество с правовым отделом и другими специализированными службами и подразделениями в рамках организации.

Группа компаний «Фабрика Качества», ООО «ЖЕНИ», и ООО «Фабрика-Смирнов» демонстрируют различные аспекты деятельности и тенденции развития в рамках своих отраслей на рынке России. Каждая из компаний имеет свои стратегии в области производства, распределения, и

финансового управления, отражаемые в их бухгалтерской отчетности и учетной политике.

«Фабрика Качества» проявляет устойчивый рост и стабильное развитие в мясоперерабатывающей отрасли, выделяясь значительным увеличением активов и обязательств, а также прибыльности за анализируемый период. Основательное управление запасами, денежными средствами и кредиторской задолженностью способствует укреплению их рыночных позиций и расширению географии продаж.

ООО «ЖЕНИ» характеризуется колебаниями в выручке и прибыльности. Важным аспектом для поддержания устойчивого развития является грамотное вложение в основные средства и контроль себестоимости товаров, что скажется на конкурентоспособности и популярности бренда среди потребителей.

«Фабрика-Смирнов» демонстрирует вызовы и риски в производстве колбасных изделий и полуфабрикатов, указывая на важность адаптации к изменениям рыночного спроса и ценовой политики. Хотя компания сталкивается с финансовыми трудностями, проактивное управление рентабельностью и эффективностью использования ресурсов может помочь оптимизировать затраты и восстановить прибыльные показатели.

Общий анализ показывает, что для достижения экономической безопасности и снижения рисков, важно внедрять комплексные меры по управлению внутренними и внешними угрозами. Организациям необходимо уделять внимание развитию эффективной системы бухгалтерского учета, а также совершенствованию механизмов контроля и аудита.

Для каждой рассмотренной компании критически важным остается вопрос качественного управления финансовыми и производственными процессами, что требует постоянной модернизации подходов к бухгалтерии, налоговому планированию и анализу хозяйственной деятельности.

3 Совершенствование учетно-аналитического обеспечения системы внутреннего контроля оплаты труда

3.1 Оптимизация методологии учётно-аналитического обеспечения в системе внутреннего контроля оплаты труда

Поддержание эффективного мониторинга за регулированием заработных плат в компаниях становится безусловной необходимостью. Это напрямую связано с функционированием ООО «ПК «Фабрика Качества»», ООО «ЖЕНИ» и ООО «Фабрика-Смирнов», что включает в себя учет специфических аспектов своей деятельности.

Несбалансированная нагрузка персонала, обусловленная колебаниями в объеме трудовых задач и количестве обработанных заказов, создает препятствия в процессе начисления зарплаты.

В исследовании, в частности, во втором разделе, детализирована проверка системы исчисления зарплат в предприятиях отрасли, чьи результаты четко демонстрируют существующие сложности. Для внедрения действенной системы мониторинга затрат на оплату труда компаний ООО «ПК Фабрика Качества», ООО «ЖЕНИ», ООО «Фабрика-Смирнов» следует принять во внимание ряд ключевых принципов.

К основополагающим принципам относится принцип ответственности, задающее перечень лиц, ответственных за учет трудовых затрат. Принцип сбалансированности гарантирует выполнение контрольных задач в строгом соответствии с намеченными временными интервалами и соблюдение установленным срокам [37].

Отсутствие скрытия информации, способной влиять на процедуры расчета зарплат или появления иных трудовых финансовых вопросов, выступает третьим ключевым моментом. Фундаментальным остается осознание того, что все бизнес-процессы должны быть взаимосвязаны и интегрированы, а не разъединенными и изолированными. Контроль

становится эффективнее, когда механизмы надзора налажены и согласованы с подконтрольными системами, обеспечивая непрерывную связь и координацию действий между ними.

Для того, чтобы система учета затрат на оплату труда эффективно вписывался в комплексную систему управленческого контроля на предприятии, его нужно адаптировать к общей системе контроля. Это подразумевает стремление к стандартизации процессов, четкое определение обязанностей и ответственности, а также необходимость одобрения и согласования мероприятий на всех уровнях управления. Правила должны быть достаточно гибкими для адаптации к изменениям, одновременно сохраняя последовательность и непрерывность, что гарантирует эффективное стратегическое управление и позволяет проводить оперативные проверки.

В исследуемых организациях ООО «ПК Фабрика Качества», ООО «ЖЕНИ» и ООО «Фабрика-Смирнов» крайне важно строго придерживаться основополагающих норм и стандартов, которые касаются системы мониторинга расходов и механизмов выплаты заработной платы сотрудникам (рисунок 27).

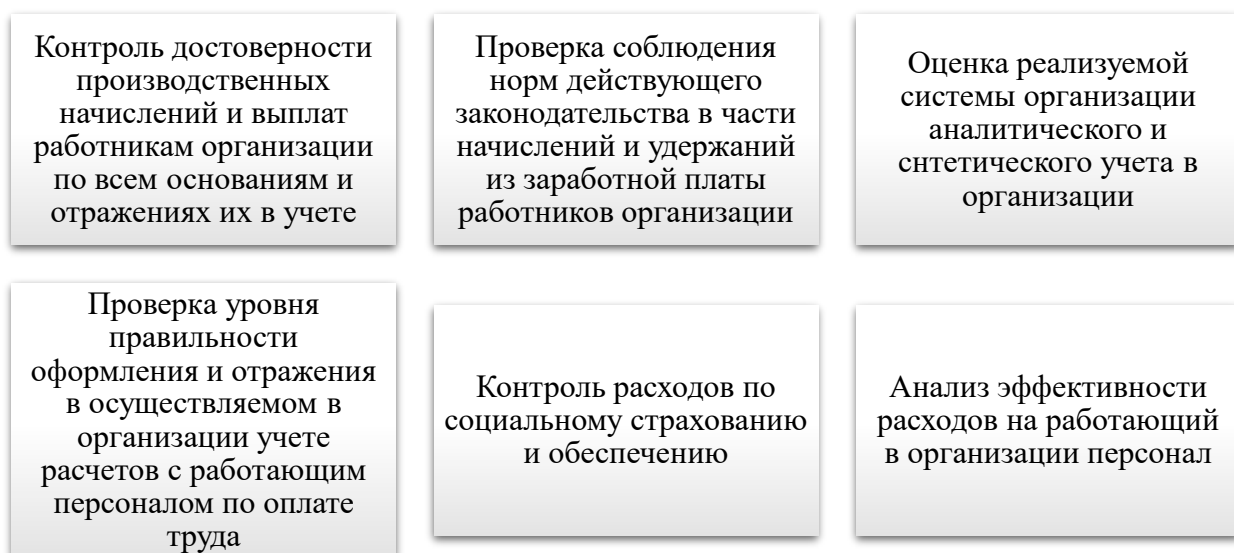


Рисунок 27 – Внутрикorporативная система контроля расходов на оплату труда предприятия

При оценке финансового вложения в рабочий контингент, с акцентом на производительность, обращение внимания на два основных типа издержек крайне важно. Одна из них – это начальные инвестиции в рабочую силу, иногда именуемые как «издержки приобретения». Такие расходы охватывают все этапы от поиска и найма персонала до его интеграции, позиционирования на рабочем месте, первоначального образовательного процесса и наставничества. Специфические требования, характерные для данной компании, играют ключевую роль в формировании этих начальных затрат.

Восстановительные издержки образуют еще одну ключевую категорию издержек и часто называются «издержками замещения». Эти затраты охватывают необходимость вложений для внедрения нового сотрудника на место уходящего. При этом важно, чтобы уровень профессионализма нового работника соответствовал или был сравним с уровнем предшественника, иначе потребуются дополнительные ресурсы на его обучение и интеграцию. Открытие позиций для набора работников взамен уволившихся также попадает под восстановительные издержки.

Специфические трудности возникают у предприятий пищевой промышленности из-за проблем с фиксацией расходов на заработную плату. Это вызывает сложности, требующие решений, в ряде определенных сегментов отрасли:

- на многих предприятиях отрасли наблюдается недостаточный уровень контроля за процессами и операциями;
- в случае игнорирования предприятием внедрения корпоративных правил, это отражается на качестве понимания обязательств, которые она имеет перед внешними фондами, стоящими вне бюджетной системы.

Проблемы в организации контроля учета по оплате труда, отображенных на рисунке 28, могут негативно отразиться на итоговой

финансовой отчетности исследуемых компаний. Выбор периода для отчетности для формирования отчетных данных о задолженностях перед внебюджетными фондами зачастую связан с рядом сложностей. Эти трудности могут усиливаться в периоды повышенной активности сезонных работ, когда происходит заметный рост сумм начислений.

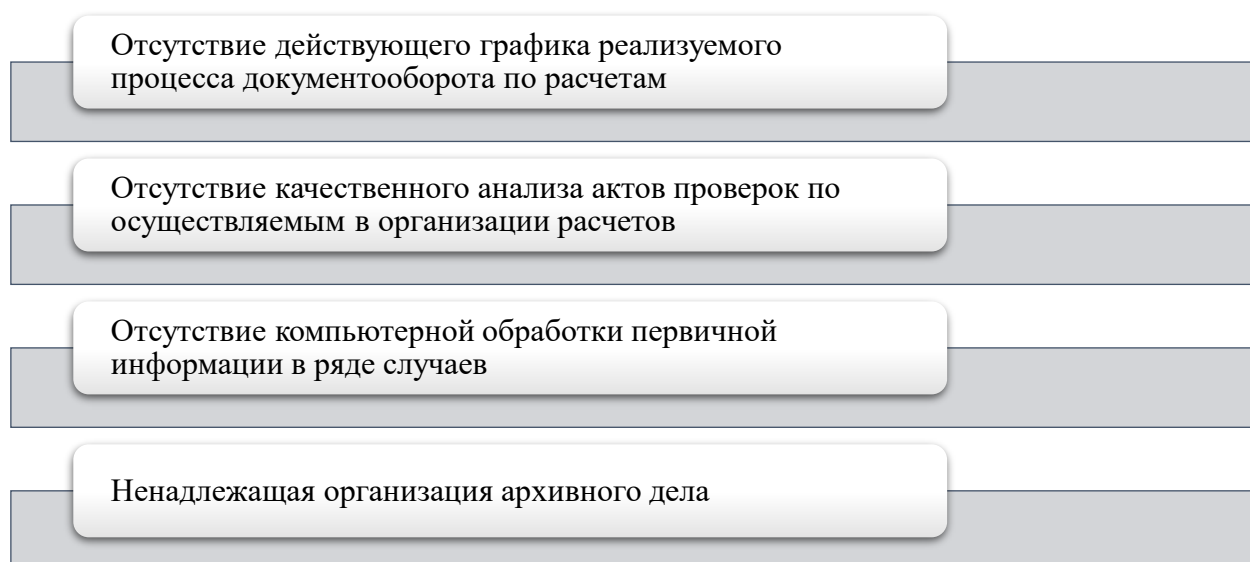


Рисунок 28 – Пробелы в организации контроля учета по оплате труда

Одним из ключевых факторов, приводящим к проблемам в процессе раскрытия данных финансовой отчетности, является неточное представление задолженности по заработной плате и взаиморасчетов с сотрудниками. В случае недостаточной компетентности бухгалтера, отвечающего за расчеты с персоналом, риск возникновения погрешностей заметно увеличивается, особенно без применения систем автоматизированного контроля и учёта.

«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» [3].

При проведении финансового аудита в организациях часто выявляются серьезные проблемы, связанные с учетом оплаты труда. Встречаются ситуации, когда различия в документации приводят к ошибкам и нарушениям, что может спровоцировать наложение штрафных санкций со стороны налоговых органов.

Важным фактором адаптации системы контроллинга в современных корпоративных условиях выступает оптимизация ускорения процедур регистрации финансово-экономических транзакций, обусловленных выплатами заработной платы и общими издержками на трудовые ресурсы предприятия. Чтобы успешно разрешить эту задачу, необходимо применять системы автоматического учета, что существенно упростит процесс работы расчетной группы и бухгалтеров. Под влиянием данных новшеств открывается путь для автоматизированного составления комплексных отчетов, охватывающих весь спектр финансовых отношений, связанных с оплатой труда, в том числе и такие статьи, как начисление зарплаты работникам, расчет отпускных и другие выплаты.

В случае временного отсутствия бухгалтеров, руководство предприятия может получить постоянный доступ к аналитической отчетности. Это также позволяет сократить объемы бумажной работы и сделать процедуру архивирования документации более систематизированной.

Применяя индивидуальные коэффициенты, будет происходить корректировка показателей с общеорганизационного уровня на уровень отдельных подразделений, принимая во внимание общие результаты производства товаров или реализацию услуг.

Для оптимизации учета затрат на заработную плату в предприятиях пищевой промышленности, необходимо реализовать систему стандартизированного учета. «Это позволит руководству предприятия более четко определить цели и задачи учета, а также быстро обнаруживать нарушения и принимать соответствующие меры для их устранения» [30].

Вовлеченность разнообразных участников, включая сотрудников, нанимателей и их представителей, является одним из существенных факторов в системе учета и контроля. К примеру, финансовый отдел, представляет собой ключевой элемент в механизме бухгалтерского учёта и мониторинга. Осуществляя разработку усовершенствованных систем мониторинга, критически важно учитывать не только права и предпочтения сотрудников, но и законодательные нормы, а не исключительно запросы нанимателя. Среди приоритетных направлений для совершенствования системы надзора в сфере пищевой промышленности выделяется повышение качества в социально-трудовой сфере на предприятиях.

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

Некоторые метрики подтверждают высокую эффективность, в то же время другие свидетельствуют о её недостаточности. К примеру, параметр X отображает рост, что говорит о успешной деятельности в области управления и мониторинга. В контрасте с этим, параметр Y выявляет слабости в системе управления, подчеркивая необходимость проведения изменений.

Рисунок 29 предоставляет ключевую информацию о тех областях, которые требуют дополнительной проработки и улучшения. Основываясь на этих данных, можно предпринять соответствующие действия с целью повышения стандартов качества и эффективности управления внутри организации.



Рисунок 29 – Связь между эффективностью руководства сотрудниками и контрольной системой, регулирующей затраты на заработную плату

Данные рисунка 29 позволяют сделать выводы об эффективности управления и контроля на предприятии. Различные показатели указывают на разные уровни эффективности.

Используя систему стандартизации рабочего процесса и учета оплаты труда, предприятие способно находить пути для точного определения оптимального количества работников. Достижение целей по рабочей эффективности и расходам на зарплаты можно реализовать с использованием стратегий стандартизации рабочей нагрузки. Раскрытие возможностей для увеличения производственных показателей и нахождение дополнительных финансовых ресурсов для оплаты труда становится выполнимым через

применение стандартов, которые включают в себя проверочные процедуры в области учета расходов по оплате труда.

Интегрирование стандартизированных мер в процедуры мониторинга содействует усовершенствованию точности подсчетов как непосредственных, так и косвенных трат на оплату труда и прочие издержки, связанные с персоналом [36].

Снижение издержек на работников может быть достигнуто за счет установления трудовых норм и системы оплаты труда. Чтобы предсказать нужное количество сотрудников в бригадах и бюджет на заработную плату, требуется информация о предполагаемой численности персонала. Кроме того, крайне важно обращать внимание на расходы, связанные с социальным страхованием, и иметь инструменты для их прогнозирования и управления.

«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» [10].

Оптимизация алгоритма положений учетной политики, связанного с отслеживанием затрат на заработную плату работников, несомненно, повышает эффективность финансового управления в пищевой промышленности. Это оправдывается не только значительной долей этих затрат в общей структуре издержек производства пищевых продуктов, но и тем, что аккуратный учет и контроль за расходами на оплату труда помогают укрепить систему менеджмента и контроля на предприятии в целом. Кроме того, такой подход способствует улучшению инвестирования в развитие сотрудников, что, в свою очередь, приводит к росту квалификации и производительности труда, что крайне важно для пищевой отрасли.

На пищевых производствах разработан стандартный процесс управления учётом затрат на оплату труда работников. Данный алгоритм изображен на рисунке 30.

1 этап – изучение отраслевой специфики в аспекте расчетов затрат

- Изучение особенностей отраслевого сметного планирования и отнесения затрат на оплату труда к прямым и косвенным расходам
 - Выбор методов расчета по элементам, статьям, нормативам или фактическим показателям, объектам
 - Выбор критериев отнесения затрат на оплату труда разных категорий работников к прямым или косвенным видам расходов
- Изучение среднего уровня оплаты труда по отрасли в регионе присутствия организации
 - Выбор повременной или сдельной оплаты труда, диапазона сдельных расценок
 - Выбор методов заработной платы в незавершенном производстве

2 этап – изучение нормативных требований и выявление соответствия нормам

- Изучение соответствия требованиям действующего Трудового законодательства Российской Федерации
- Изучение соответствия требованиям действующего Налогового законодательства Российской Федерации и ФЗ «О бухгалтерском учете»
- Проверка положений учетной политики
- Выбор вариантов осуществления контрольных функций за затратами на оплату труда

3 этап – проверка соответствия учетной политики основным положениям действующего Трудового кодекса и внутренним нормативным документам

- Выбор вариантов и методов включения в прямые или косвенные расходы, предусмотренных системой труда
- Создание резервных фондов на отпуск

4 этап – выявление дополнительных затрат, связанных с расходами на персонал организации

- Необходимость, периодичность и величина расходов на организацию рабочих мест и нормирование труда, набор персонала, повышение квалификации, обеспечение требований по условиям труда и технике безопасности
- Обоснование целесообразности и расчет стоимостных показателей каждого из этих видов расходов, выбор вариантов их учета

5 этап – выявление соответствия учетной политики в области бухгалтерского учета и налогового учета

- Соответствие требований по бухгалтерскому и налоговому учету в части затрат на оплату труда и дополнительных расходов на персонал
- Выбор применения единых методов учета затрат на оплату труда и дополнительных расходов на персонал для целей бухгалтерского и налогового учета или формулировка двух разных положений

Рисунок 30 – 5 этапов создания алгоритма положений учетной политики

«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» [20].

«Работа в области изучения нормирования труда и соотнесения норм с фактическими расходами (4 и 5 этап) 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» [22].

В рамках контрольно-учетной системы пищевого производства внедрят функцию мониторинга, которая будет ориентирована на отслеживание расходов на оплату труда работников.

Такая последовательность предложенного алгоритма является высокоэффективным инструментом для улучшения системы мониторинга и политики бухгалтерского контроля в пищевой отрасли. Данный подход к технологии управления непременно ведет к улучшению её работоспособности и доводит процедуры мониторинга до идеала в плане эффективности.

Учитывая изменчивость факторов контроля и учета, включая особенности производственных процессов, предложенный алгоритм предоставляет адаптацию к особенностям отрасли в вопросах определения затрат, соответствующих реальным условиям производства. Он также способствует консолидации данных фискального и управленческого учета, добиваясь их максимального соответствия друг другу.

Одновременно с этим, важно постоянно выявлять стратегии для обоснованного использования финансовых активов предприятия, при этом учитывая прогнозируемый доход от предоставляемых услуг.

Соответственно, в рамках предприятий, специализирующихся на пищевом производстве, предлагается реализовать методику ввода или совершенствования системы мониторинга за эффективностью затрат на оплату трудовых ресурсов. Эта методика может служить фундаментом для создания наиболее эффективного управленческого инструмента.

3.3 Разработка мероприятий по оптимизации системы внутреннего контроля по оплате труда в ООО «ПК Фабрика Качества», ООО «ЖЕНИ», ООО «Фабрика-Смирнов»

Система внутреннего контроля по оплате труда – это комплекс мер, направленных на обеспечение эффективности и надежности процессов, связанных с расчетом, начислением и выплатой заработной платы сотрудников организации.

«Внутренний контроль - непрерывный процесс, состоящий из набора процедур и мероприятий, направленных на организацию проверки в интересах собственников по проверке бухгалтерской отчетности, способствующей предотвратить потерю финансовых ресурсов» [4].

«Для развития любой организации актуальна задача построения экономически обоснованной системы вознаграждения персонала, в связи с этим аудит расчетов с персоналом по оплате труда также, несомненно, является необходимым» [15].

Система контроля учета расходов по оплате труда должна быть спроектирована так, чтобы минимизировать риски и обеспечить эффективное управление затратами на персонал. В таблице 18 представлены некоторые возможные риски.

Таблица 18 – Возможные риски при оптимизации системы внутреннего контроля оплаты труда

Риски	Основные проблемы
Технические	Неудачный выбор IT-решения может привести к тому, что новая система окажется несовместимой со старыми системами или не будет удовлетворять нуждам организации Проблемы с масштабируемостью системы – новая система может не справляться с увеличенным числом транзакций Риск сбоев и отказов системы в период перехода на новую платформу
Организационные	Сопротивление сотрудников изменениям может снизить эффективность новой системы и вызвать сбои в работе Недостатки в обучении и подготовке персонала к работе с новой системой
Финансовые	Превышение бюджета на модернизацию из-за неучтенных затрат или ошибок в течение проекта Потенциальные потери доходов из-за ошибок в расчетах заработной платы или задержек в выплатах
Законодательные	Несоблюдение законодательных требований по учету и оплате труда вследствие ошибок в новой системе Штрафы и санкции со стороны регулирующих органов за несоответствие нормам
Данные и безопасность	Риск утечки конфиденциальной информации в результате изменений в системе безопасности Риск потери данных при миграции или интеграции данных в новую систему Уязвимости в безопасности, которые могут быть обнаружены в новой системе контроля за оплатой труда, могут привести к финансовым потерям или нанести ущерб репутации
Операционные	Неверная настройка системы может привести к ошибкам в расчетах и невыполнению внутренних стандартов Неэффективные процедуры обновления и поддержки системы

Для снижения и управления этими рисками необходимо провести тщательный анализ потенциальных проблем, разработать комплексную стратегию управления рисками, а также обеспечить постоянный мониторинг и обучение сотрудников новым процессам и системам.

«В любой организации значение внутреннего контроля так же существенно, как учет хозяйственной деятельности. Нормальная деятельность предприятия невозможна при отсутствии в нем организованного контроля, который предназначен для раскрытия фактов некорректного начисления заработной платы и для определения необходимости бухгалтерских операций. Также для деятельности

предприятия желательно, чтобы внутренний контроль был постоянным процессом, который осуществляется работниками на всех уровнях» [16].

Оптимизация системы внутреннего контроля по оплате труда в ООО «ПК Фабрика Качества», ООО «ЖЕНИ» и ООО «Фабрика-Смирнов» предполагает ряд мероприятий, направленных на повышение эффективности и надёжности процессов, связанных с начислением заработной платы, учётом трудового вклада сотрудников и выявлением ошибок или злоупотреблений. Включая аудит текущей системы и разработку политики внутреннего контроля, могут быть реализованы следующие этапы:

- проведение аудита текущей системы. Для начала необходимо оценить действующую систему оплаты труда на предмет соответствия законодательным нормам, внутрикорпоративным процедурам и учета рисков;
- разработка и утверждение нормативно-методических документов. Определить правила и процедуры, которым должен следовать каждый сотрудник, участвующий в процессах оплаты труда. Это включает в себя инструкции по заполнению табелей учёта рабочего времени, правила расчёта зарплаты и премий;
- стандартизация процедур учёта рабочего времени. Внедрение единых форм табелей учёта рабочего времени и автоматизированных систем учета, если это возможно;
- обучение персонала. Запланировать и провести тренинги для сотрудников, ответственных за начисление заработной платы, а также для руководителей о значимости соответствующих процедур и их роли в процессе контроля;
- автоматизация процессов. Рассмотреть внедрение или модернизацию программного обеспечения для автоматизации начисления заработной платы и сопутствующих операций, что позволит сократить вероятность ошибок и улучшить отчетность;

- усиление контроля за начислениями. Разработать процедуры регулярной проверки правильности начисления ЗП, включая случайные аудиты и перекрестные проверки;
- проведение регулярного анализа данных по оплате труда. Анализировать данные, с целью выявления несоответствий, отклонений и аномалий, которые могут указывать на ошибки или мошенничество;
- оценка эффективности новых мер. После внедрения новых процессов и систем необходимо оценить полученные результаты и эффективность работы системы контроля, внося корректировки при необходимости;
- разработка санкционированного механизма ответов на нарушения. Определить процедуру действий в случае выявления нарушений или ошибок в процессе оплаты труда;
- создание канала обратной связи. Важно обеспечить сотрудникам возможность обратной связи, чтобы они могли сообщать о любых проблемах или подозрениях на неправомерные действия без страха быть наказанными.

Таким образом, комплексный подход к оптимизации внутреннего контроля оплаты труда позволяет повысить прозрачность, точность и надежность расчетов, а также уменьшить риски потерь для ООО «ПК Фабрика Качества», ООО «ЖЕНИ» и ООО «Фабрика-Смирнов» (рисунок 31).

Анализ текущего состояния системы внутреннего контроля	<ul style="list-style-type: none"> • провести аудит текущей системы контроля оплаты труда • идентифицировать слабые места и риски на каждом этапе расчета и выплаты заработной платы, включая начисление, удержание налогов, выплату и отчетность
Разработка политики оплаты труда	<ul style="list-style-type: none"> • создать или уточнить внутреннюю политику, регулирующую начисление заработной платы, премии, надбавки и поощрения • определить четкие правила и процедуры оплаты труда и соответствующий порядок контроля
Усиление контрольных процедур	<ul style="list-style-type: none"> • внедрить электронные системы учета рабочего времени для минимизации ошибок • обеспечить регулярное обучение сотрудников, ответственных за расчет оплаты труда, в вопросах трудового законодательства и налогообложения • внедрить систему двойного контроля для подтверждения корректности начислений
Автоматизация процессов	<ul style="list-style-type: none"> • использовать программное обеспечение для автоматизации расчетов оплаты труда, что снижает вероятность ошибок • обеспечить интеграцию системы оплаты труда с другими бухгалтерскими и HR-системами
Пересмотр системы отчетности и аудита	<ul style="list-style-type: none"> • регулярно проводить внутренний аудит оплаты труда • налаживать открытую систему отчетности, доступную для мониторинга руководством
Соответствие законодательству	<ul style="list-style-type: none"> • контролировать изменения в трудовом законодательстве и вовремя вносить корректировки в систему оплаты труда • следить за соблюдением норм трудового законодательства по оплате труда, отпускам и компенсация

Рисунок 31 – Общие рекомендации для процесса оптимизации системы внутреннего контроля по оплате труда

Еще одним инструментом оптимизации системы внутреннего контроля по оплате труда можно выделить услуги аутсорсинговых компаний.

В современной бизнес-практике аутсорсинг учетных и аналитических процессов становится все более популярным. От передачи задач по работе с кадровыми ресурсами до аутсорсинга финансовых операций – все это помогает компаниям сосредоточиться на ключевых направлениях деятельности. В частности, аутсорсинг учета и анализа оплаты труда может значительно повысить эффективность внутреннего контроля.

К преимуществам аутсорсинга относятся следующие факторы (рисунок 32).

-
- Высокое качество бухгалтерского учета без ошибок и ненужных платежей за нарушения, благодаря работе опытных специалистов, хорошо осведомленных в особенностях учета в разных отраслях
-
- Бесперебойная работа отдела, за счет возможности замены персонала во время отпусков или больничных без ущерба для процесса
-
- Быстрое изменение объема работ в соответствии с потребностями клиента, поскольку крупные аутсорсинговые компании способны предоставлять дополнительные ресурсы для выполнения заданий
-
- Методическая поддержка, обеспечивающая постоянное слежение за изменениями в законодательстве, и организация работы в соответствии с текущими правовыми нормами
-
- Переложение финансовых рисков на плечи аутсорсингового провайдера, чья ответственность обычно застрахована, обеспечивая компенсацию всех штрафов и санкций, наложенных из-за ошибок провайдера

Рисунок 32 – Преимущества аутсорсинга

Использование аутсорсинга для учета и анализа оплаты труда представляет собой мощный инструмент, который может улучшить внутренний контроль в компании. Это обеспечивает не только экономию средств, но и повышение точности и надежности учетных процессов, а также позволяет руководству сконцентрироваться на стратегических задачах и развитии бизнеса.

Оптимизация системы внутреннего контроля по оплате труда должна привести к сокращению финансовых потерь, повышению прозрачности и справедливости в процессе оплаты труда, обеспечивая лучшее соблюдение законодательства и нормативов предприятия. Данные рекомендации могут быть применены не только в пищевой промышленности, но и на других предприятиях. Таким образом, внедрение вышеперечисленных мероприятий позволит повысить производительность труда и совершенствовать учет и контроль расчетов с персоналом по оплате труда.

В третьем разделе рассматривается совершенствование учетно-аналитического обеспечения системы внутреннего контроля оплаты труда на примере предприятий ООО «ПК Фабрика Качества», ООО «ЖЕНИ» и ООО «Фабрика-Смирнов». Основное внимание уделяется оптимизации методологии учета и анализа затрат на оплату труда, а также разработке мероприятий по улучшению внутреннего контроля в этой области. Анализ производится через призму возможных рисков, существующих сложностей и путей их преодоления, в том числе с применением аутсорсинговых услуг.

В первой части раздела определяется необходимость рационализации учетно-аналитических процедур в контексте управления расходами на труд как элемента внутреннего контроля.

Вторая часть посвящена разработке алгоритма положений учетной политики в области расходов на оплату труда. Подчеркивается значение правильного выбора методов и инструментов учета, внедрение стандартов для оптимизации процессов расчета зарплаты, а также важность учета начальных и восстановительных затрат на работников.

Третья часть раздела сфокусирована на разработке мероприятий по оптимизации системы внутреннего контроля оплаты труда. Освещаются вопросы необходимости аудита, обучения персонала, стандартизации процедур и внедрения программного обеспечения для автоматизации, а также на усиление контроля за исполнением и анализом данных.

В заключение третьего раздела подчеркивается, что для повышения эффективности учетно-аналитического обеспечения и внутреннего контроля оплаты труда критически важным является комплексный подход, включающий в себя оптимизацию процессов учета, внедрение новых технологий и постоянное обучение персонала. Эти действия позволят не только повысить точность и надежность учетных данных, но и способствовать более справедливой и прозрачной системе расчета заработной платы, соответствующей как внутренним потребностям компании, так и требованиям законодательства.

Заключение

Размер заработной платы подвержена влиянию множества факторов и регулируется соответствующими законодательными документами. Тщательный контроль за начислениями заработной платы является ключевой задачей, учитывая многообразие специфических аспектов данной области.

Было выполнено исследование механизма проведения расчетов по оплате труда, с учетом законодательных норм и бухгалтерской отчетности. Отношения, складывающиеся между работодателем и его сотрудниками, выраженные в виде денежного эквивалента, основываются на выполнении работниками заранее определенных условий трудового соглашения. Процедура контролирования за выплатой вознаграждения за труд отличается сложностью и тщательностью и представляет одну из самых запутанных областей в дисциплине бухгалтерского учета. Комплексность и детальность характеризуют процесс контроля за расчетами с персоналом, которые являются одной из наиболее сложных сегментов бухгалтерского учета.

Необходимо систематически следить за финансовыми транзакциями, относящимися к зарплатным выплатам, чтобы предупреждать нарушения, которые могут негативно влиять на дисциплину в коллективе, и обеспечить своевременное внесение корректировок в случае обнаружения ошибок. Такой подход позволяет руководству быстро и результативно решать все проблемы, связанные с оплатой труда.

Трудовой Кодекс Российской Федерации служит ключевым законодательным документом, устанавливающим правила в сфере трудовых отношений, и разделяет учет на множество нормативно-правовых актов.

В нашей стране зарплата систематически растет и улучшается год за годом, что стимулируется законодательными реформами. С 2020 по 2022 годы, в эпоху пандемии, когда множество предприятий обратилось к практике дистанционной работы для соблюдения изоляции, наблюдались

важные преобразования, включая переход к электронному документообороту.

Проверка процедур начисления заработной платы может выявлять неточности и аспекты, требующие оптимизации в части стимулирования персонала, что помогает предотвращать нарушения, связанные с трудовым и налоговым регулированием, при начислении оплаты труда.

Эффективный ремонт оборудования для пищевой промышленности достигается благодаря наличию собственного склада необходимых запасных частей и комплектующих, которые чаще всего требуются для оперативной замены. Это особенно важно для поддержания непрерывной работы производственных линий на предприятиях пищевой отрасли.

Гарантия технического обслуживания от производителей пищевого оборудования обеспечивает оперативное устранение любых неисправностей и минимизацию времени простоя.

Внедрение систем нормативного учета представляет собой ключевой шаг к эффективной организации учета затрат на оплату труда и улучшению финансового менеджмента.

Исправление нарушений – это основной фокус для руководства предприятия, которое нацелено на более четкое и оперативное определение целей и задач в области бухгалтерского учета. Важность своевременного принятия мер для исправления выявленных проблем неоспорима.

В процессе учета и контроля важнейшим является сотрудничество всех заинтересованных сторон, в том числе работодателей, их представителей и сотрудников предприятия. При внедрении новых систем контроля следует уделять внимание не только интересам и запросам работодателя, но и соблюдать интересы и законные права сотрудников.

Развитие и усовершенствование системы контроля на предприятиях пищевой промышленности представляют собой важные задачи, направленные на оптимизацию производственных и трудовых процессов во всей отрасли. В пищевой промышленности был разработан алгоритм,

который служит эффективным инструментом для улучшения системы внутреннего контроля и учета. Применение этого алгоритма способствует повышению продуктивности и установлению улучшенного уровня контролируемости процессов.

При расчете себестоимости продукции, учитывая различные аспекты контроля и учета, такие как особенности производства и технологические процессы, данный алгоритм позволяет адаптировать контроль к специфике отрасли исходя из реальных условий работы. Он также способствует большей согласованности налогового и бухгалтерского учета с фактической деятельностью предприятия.

Оптимизация системы внутреннего контроля по оплате труда в организации представляет собой целостный и многогранный процесс, направленный на усиление эффективности и надёжности всех операций, связанных с начислением и выплатой заработной платы. Это достигается за счёт интеграции ряда процедур и мероприятий, включающих проведение аудита текущей системы, разработку стандартов, автоматизацию процессов, обучение персонала, регулярной проверки и анализа, а также создания механизмов для реагирования на нарушения и канала обратной связи.

Риски, связанные с оптимизацией системы, включают технические, организационные, финансовые, законодательные, вопросы данных и безопасности, а также операционные. Для их снижения и управления необходимо провести детальный анализ проблематики, разработать стратегию управления рисками и обеспечить непрерывный контроль и адаптацию к изменениям.

В целом, эффективная система внутреннего контроля по оплате труда важна для предотвращения финансовых потерь, обеспечения соответствия законодательным требованиям, и поддержки высокого уровня управления затратами на персонал, что в конечном итоге способствует устойчивости и успеху предприятия.

Список используемой литературы и используемых источников

1. Аджиева А.И., Магомедов 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).
2. Аудит предприятия. Методология аудиторской проверки хозяйственно-финансовой деятельности предприятия: Учеб.пособие / сост. В.В. Нитецкий, Н.Н. Кудрявцев. – М.: Дело, 2020.
3. 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.
4. Бдайцева Л.Ж. Бухгалтерский учет. / учебник для вузов. - М.: Юрайт, 2011. - 302 с.
5. Бжассо, А.А. Современные методы оценки эффективности управления компаниями в рамках государственно-частного партнерства // Экономика и предпринимательство. – 2019. – № 6 (107). – С. 780-784.
6. Билалова З.Х. Нормативно правовое регулирование учёта и отчётности по труду и заработной плате // Теория и практика современной науки. 2023. №9 (99). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/normativno-pravovoe-regulirovanie-uchyota-i-otchyotnosti-po-trudu-i-zarabotnoy-plate> (дата обращения: 07.01.2024).
7. 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.

8. Воронова, Е.Ю. Управленческий учет: учебник для вузов / Е. Ю. Воронова. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 428 с.
9. Гетьман, В.Г. Бухгалтерский учет: учебник / под ред. проф. В.Г. Гетьмана. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2019. – 601 с.
10. 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>
11. 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).
12. Громова Ж.Ю. Значение учетной политики предприятия // Academy. 2019. №1 (40). С. 36-38. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/znachenie-uchetnoy-politiki-predpriyatiya> (дата обращения: 07.01.2024).
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. Дындов Е.В., Каширина М.В. Управление трудовыми ресурсами // Символ науки. 2023. №12-2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-trudovymi-resursami-2> (дата обращения: 09.01.2024).
15. Дьяконова О. С., Горюнова Е. М. Аудит расчетов по оплате труда // Вестник университета. 2017. № 1. С. 99-105.
16. Дьяконова О.С. Организация внутрифирменного контроля расчетов по оплате труда / О.С. Дьяконова, Е.М. Горюнова // ЭПП. - 2017. - №1.

17. Епифанова 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).

18. 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).

19. Жукова Н.А., Бодло Н.И., Горностаева Ж.В. Суть системы оплаты труда на предприятии // Мировая наука. 2022. №11 (68). С. 64-69. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sut-sistemy-oplaty-truda-na-predpriyatii> (дата обращения: 09.01.2024).

20. 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)

21. Козивкин В.В. Экономическая безопасность промышленного предприятия [Электронный ресурс] // Бизнес, менеджмент и право. 2016. Режим доступа: http://www.bmpravo.ru/show_stat.php?stat=297.

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

23. КонсультантПлюс [Электронный ресурс]: URL: <https://www.consultant.ru/law/ref/mrot/>

24. 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.

25. 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.

26. Мороз Н.А. Нормативно-правовое регулирование заработной платы // Научные исследования. 2016. №3 (4). С. 20-25. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/normativno-pravovoe-regulirovanie-zarabotnoy-platy> (дата обращения: 07.01.2024).

27. Никишина А.А. Учет расходов по оплате труда, контроль за использованием фонда заработной платы в государственных учреждениях // Экономика и социум. 2023. №4-1 (107). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/uchet-rashodov-po-oplate-truda-kontrol-za-ispolzovaniem-fonda-zarabotnoy-platy-v-gosudarstvennyh-uchrezhdeniyah> (дата обращения: 09.01.2024).

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

29. 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>.

30. 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>.

31. Приказ Минфина России от 02.07 2010 № 66н (ред. от 04.12.2012) «О формах бухгалтерской отчетности организаций» (Зарегистрировано в Минюсте России 02.08.2010 N 18023).

32. Сонникова М.С., Бжассо А.А. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда: этапы планирования, применяемые процедуры и его роль в управлении предприятием // Экономика и бизнес: теория и практика. 2023. №5-3 (99). С. 114-117. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/audit-raschetov-s>

personalom-po-oplate-truda-etapy-planirovaniya-primenyaemye-protsedury-i-ego-rol-v-upravlenii-predpriyatiem (дата обращения: 07.03.2024).

33. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 14.02.2024).

34. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 N 82-ФЗ (последняя редакция).

35. Экономика труда: учебник / А.И. Рофе. – М.: КНОРУС, 2019. – 374 с.

36. 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>.

37. 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>.

38. 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>.

39. 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>.

40. Wen Chen, Sumi Jung, Xiaoxia Peng, Ivy Xiyang 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
Бухгалтерский баланс ООО «ПК Фабрика Качества»
на 31 декабря 2022 г.

Бухгалтерский баланс
на 31 декабря 2022 г.

Организация <u>ООО "Производственная компания ФАБРИКА КАЧЕСТВА"</u>	по ОКПО	20962959
Идентификационный номер налогоплательщика	ИНН	6324034804
Вид экономической деятельности <u>Производство продукции из мяса убойных животных и мяса птицы</u>	по ОКБЭД 2	10.13
Организационно-правовая форма / форма собственности <u>Общества с ограниченной ответственностью / Частная собственность</u>	по ОКФС / ОКФС	12300 / 16
Единица измерения. <u> </u> в тыс. рублей	по ОКЕИ	384
Местонахождение (адрес) <u>445007, Самарская обл, Тольятти г, Туликовский проезд, д. № 42</u>		
Бухгалтерская отчетность подлежит обязательному аудиту <input checked="" type="checkbox"/> ДА <input type="checkbox"/> НЕТ		
Наименование аудиторской организации/фамилия, имя, отчество (при наличии) индивидуального аудитора <u>ООО "АУДИТ-ПРАВО"</u>	ИНН	6320009701
Идентификационный номер налогоплательщика аудиторской организации/индивидуального аудитора	ОГРН/ОГРНИП	1036301016476
Основной государственный регистрационный номер аудиторской организации/индивидуального аудитора		

Пояснения	Наименование показателя	Код	На 31 декабря 2022 г.	На 31 декабря 2021 г.	На 31 декабря 2020 г.
	АКТИВ				
	I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
	Нематериальные активы	1110	-	-	-
	Результаты исследований и разработок	1120	-	-	-
	Нематериальные поисковые активы	1130	-	-	-
	Материальные поисковые активы	1140	-	-	-
	Основные средства	1150	791 751	758 082	584 662
	в том числе:				
	Основные средства в организации	11501	747 445	695 101	541 124
	Объекты недвижимости, права собственности на которые не зарегистрированы	11502	-	-	-
	Оборудование к установке	11503	20 879	54 606	23 618
	Приобретение земельных участков	11504	-	-	-
	Приобретение объектов природопользования	11505	-	-	-
	Строительство объектов основных средств	11506	7 549	436	7 975
	Приобретение объектов основных средств	11507	14 862	7 849	10 535
	Расходы будущих периодов	11508	-	-	-
	Права пользования активами	11509	1 016	-	1 410
	Доходные вложения в материальные ценности	1160	2 983	-	-
	Финансовые вложения	1170	10	-	-
	Отложенные налоговые активы	1180	1 029	905	845
	Прочие внеоборотные активы	1190	-	-	-
	Итого по разделу I	1100	795 773	758 987	585 507
	II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
	Запасы	1210	258 506	212 997	167 074
	в том числе:				

КОПИЯ ВЕРНА

Рисунок А.1 - Бухгалтерский баланс ООО «ПК Фабрика Качества»
на 31 декабря 2022 г.

Продолжение приложения А

Материалы	12101	258 506	212 997	167 074
Готовая продукция	12102	-	-	-
Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	-	-	663
в том числе:				
НДС по приобретенным ОС	12201	-	-	663
НДС по приобретенным материально-производственным запасам	12202	-	-	-
Дебиторская задолженность	1230	121 062	63 195	117 620
в том числе:				
Расчеты с поставщиками и подрядчиками	12301	113 035	20 931	28 916
Расчеты с покупателями и заказчиками	12302	7 869	42 077	88 665
Расчеты по налогам и сборам	12303	85	14	8
Расчеты по социальному страхованию и обеспечению	12304	31	-	-
Расчеты с персоналом по оплате труда	12305	-	-	-
Расчеты с подотчетными лицами	12306	37	155	-
Расчеты с персоналом по прочим операциям	12307	-	-	-
Расчеты по вкладам в уставный (складочный) капитал	12308	-	-	-
Расчеты с разными дебиторами и кредиторами	12309	5	18	30
Расходы будущих периодов	12310	-	-	-
Оценочные обязательства	12311	-	-	-
Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	-	-	-
Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	876	875	1 631
в том числе:				
Касса организации	12501	35	18	41
Расчетные счета	12502	841	857	1 590
Чековые книжки	12503	-	-	-
Прочие специальные счета	12504	-	-	-
Переводы в пути	12505	-	-	-
Прочие оборотные активы	1260	104 271	750	755
в том числе:				
Денежные документы	12601	9	10	8
Расходы будущих периодов	12602	641	384	472
Недостачи и потери от порчи ценностей	12603	-	-	-
НДС с авансов полученных		103 621	356	134
НДС по арендным обязательствам		-	-	141
Итого по разделу II	1200	484 715	277 817	287 743
БАЛАНС	1600	1 280 488	1 036 804	873 250

КОПИЯ ВЕРНА

Рисунок А.2 - Бухгалтерский баланс ООО «ПК Фабрика Качества» на 31 декабря 2022 г.

Продолжение приложения А

Форма 0710001 с.2

Пояснения	Наименование показателя	Код	На 31 декабря 2022 г.	На 31 декабря 2021 г.	На 31 декабря 2020 г.
	ПАССИВ				
	III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ				
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	47	20	20
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	-	-	-
	Переоценка внеоборотных активов	1340	-	-	-
	Добавочный капитал (без переоценки)	1350	10	10	10
	Резервный капитал	1360	-	-	-
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	304 532	277 495	155 861
	Итого по разделу III	1300	304 589	277 525	155 891
	IV. ДОЛГΟΣРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
	Заемные средства	1410	-	-	-
	Отложенные налоговые обязательства	1420	-	-	-
	Оценочные обязательства	1430	-	-	-
	Прочие обязательства	1450	-	-	-
	Итого по разделу IV	1400	-	-	-
	V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
	Заемные средства	1510	-	10 506	-
	в том числе:				
	Краткосрочные кредиты	15101	-	10 492	-
	Краткосрочные займы	15102	-	-	-
	Проценты по краткосрочным кредитам	15103	-	14	-
	Проценты по долгосрочным кредитам	15104	-	-	-
	Проценты по краткосрочным займам	15105	-	-	-
	Проценты по долгосрочным займам	15106	-	-	-
	Кредиторская задолженность	1520	957 625	744 247	713 134
	в том числе:				
	Расчеты с поставщиками и подрядчиками	15201	192 460	481 514	454 681
	Расчеты с покупателями и заказчиками	15202	621 725	2 133	802
	Расчеты по налогам и сборам	15203	67 601	39 590	30 848
	Расчеты по социальному страхованию и обеспечению	15204	-	11 209	8 828
	Расчеты с персоналом по оплате труда	15205	1 172	17 775	14 289
	Расчеты с персоналом по прочим операциям	15206	20	32	-
	Задолженность участникам (учредителям) по выплате доходов	15208	-	129 606	140 505
	Расчеты с разными дебиторами и кредиторами	15209	74 647	62 368	63 180
	Доходы будущих периодов	1530	-	-	-
	Оценочные обязательства	1540	5 145	4 526	4 225
	Оценочные обязательства по вознаграждениям работников	15401	5 145	4 526	4 225
	Резервы предстоящих расходов прочие	15402	-	-	-
	Прочие обязательства	1550	13 129	-	-
	в том числе:				
	НДС с авансов выданных		13 129	-	-
	Итого по разделу V	1500	975 899	759 279	717 359
	БАЛАНС	1700	1 280 488	1 036 804	873 250

Руководитель _____
(подпись)

**Евсеев Антон
Александрович**
(расшифровка подписи)

КОПИЯ ВЕРНА

Рисунок А.3 - Бухгалтерский баланс ООО «ПК Фабрика Качества»
на 31 декабря 2022 г.

Приложение Б
Отчет о финансовых результатах ООО «ПК Фабрика Качества»
за 2020-2022 гг.

Отчет о финансовых результатах
за Январь - Декабрь 2022 г.

Организация	ООО "Производственная компания ФАБРИКА КАЧЕСТВА"	по ОКПО	20962959
Идентификационный номер налогоплательщика		ИНН	6324034804
Вид экономической деятельности	Производство продукции из мяса убойных животных и мяса птицы	по ОКВЭД 2	10.13
Организационно-правовая форма / форма собственности	Общества с ограниченной ответственностью / Частная собственность	по ОКОПФ / ОКФС	12300 / 16
Единица измерения:	в тыс. рублей	по ОКЕИ	384

Пояснения	Наименование показателя	Код	Коды		
			31	12	2022
	Выручка	2110	1 646 724		1 467 895
	Себестоимость продаж	2120	(1 568 232)		(1 398 084)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	78 492		69 811
	Коммерческие расходы	2210	-		-
	Управленческие расходы	2220	-		-
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	78 492		69 811
	Доходы от участия в других организациях	2310	-		-
	Проценты к получению	2320	-		-
	в том числе:				
	Проценты к получению	23201	-		-
	Проценты к уплате	2330	(118)		(542)
	в том числе:				
	Проценты к уплате	23301	(118)		(542)
	Проценты, начисленные в соответствии со статьей 269 НК РФ	23302	-		-
	Прочие доходы	2340	60 845		45 197
	в том числе:				
	Доходы, связанные с реализацией основных средств	23401	458		2 950
	Доходы, связанные с ликвидацией основных средств	23402	-		-
	Доходы, связанные с реализацией прочего имущества	23403	7 274		13 339
	Доходы, связанные с реализацией права требования как оказания финансовых услуг	23404	-		-
	Доходы, связанные с реализацией права до наступления платежа	23405	-		-
	Доходы, связанные с реализацией имущественных прав, кроме права требования	23406	-		-
	Доходы, связанные с реализацией ценных бумаг	23407	-		-
	Доходы, связанные со сдачей имущества в аренду (субаренду)	23408	25 309		-
	Доходы в виде восстановленных оценочных резервов	23409	-		-
	Прочие операционные доходы	23410	-		-
	Штрафы, пени, неустойки к получению	23411	-		-
	Прибыль прошлых лет	23412	-		-
	Возмещение убытков к получению	23413	-		-
	Курсовые разницы	23414	-		-
	Курсовые разницы по расчетам в у.е.	23415	18 934		5 812
	Доходы в виде списанной кредиторской задолженности	23416	2		-
	Доходы, связанные с переоценкой внеоборотных активов	23417	-		-
	Прочие внереализационные доходы	23418	8 868		-

Рисунок Б.1 - Отчет о финансовых результатах ООО «ПК Фабрика Качества» за 2020-2022 гг.

Продолжение приложения Б

Корректировка прибыли до рыночных цен	23419	-	-
Излишки при инвентаризации	23420	-	-
Прочие расходы	2350	(29 577)	(25 404)
в том числе:			
Расходы, связанные с реализацией основных средств	23501	(222) ✓	-
Расходы, связанные с ликвидацией основных средств	23502	(279) ✓	-
Расходы, связанные с реализацией прочего имущества	23503	(4 397) ✓	(12 760)
Расходы, связанные с реализацией имущественных прав, кроме права требования	23504	-	-
Расходы, связанные с реализацией ценных бумаг	23505	-	-
Расходы, связанные со сдачей имущества в аренду (субаренду)	23506	-	-
Расходы в виде образованных оценочных резервов	23507	-	-
Разница между первоначальной и номинальной стоимостью по долговым ценным бумагам	23508	-	-
Расходы на услуги банков	23509	(3 029) ✓	(965)
Прочие операционные расходы	23510	-	-
Штрафы, пени, неустойки к уплате	23511	(8) ✓	(3)
Убытки прошлых лет	23512	-	(47)
Курсовые разницы	23513	-	-
Курсовые разницы по расчетам в у.е.	23514	(11 820) ✓	(5 297)
Налоги и сборы	23515	-	-
Премия, выплаченная покупателю	23516	-	-
Расходы в виде списанной дебиторской задолженности	23517	-	-
Прочие внереализационные расходы	23518	(3 914)	(2 805)
Прочие косвенные расходы	23519	(5 908)	(3 527)
Расходы, связанные с переоценкой внеоборотных активов	23520	-	-
Прочие убытки, приравненные к внереализационным расходам	23521	-	-
Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	109 642	89 062
Налог на прибыль	2410	(28 017)	(18 263)
в том числе:			
текущий налог на прибыль	2411	(28 141)	(18 323)
отложенный налог на прибыль	2412	124	60
Прочее	2460	(60)	(36)
в том числе:			
Налоги, уплачиваемые в связи с применением специальных налоговых режимов	24601	-	-
Штрафные санкции и пени за нарушение налогового и иного законодательства	24602	(60)	(36)
Чистая прибыль (убыток)	2400	81 565	70 763

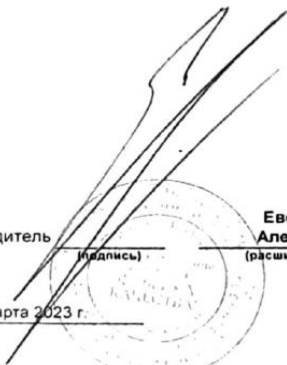
КОПИЯ ВЕРНА

Рисунок Б.2 - Отчет о финансовых результатах ООО «ПК Фабрика Качества» за 2020-2022 гг.

Продолжение приложения Б

Форма 0710002 с.2

Пояснения	Наименование показателя	Код	За Январь - Декабрь 2022 г.	За Январь - Декабрь 2021 г.
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2510	-	-
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2520	-	-
	Налог на прибыль от операций, результат которых не включается в чистую прибыль (убыток) периода	2530	-	-
	Совокупный финансовый результат периода	2500	81 565	70 763
	Справочно	2900	-	-
	Базовая прибыль (убыток) на акцию		-	-
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию	2910	-	-


 Руководитель (подпись) _____
 Евсеев Антон Александрович
 (расшифровка подписи)
 7 марта 2023 г.

КОПИЯ ВЕРНА

Рисунок Б.3 - Отчет о финансовых результатах ООО «ПК Фабрика Качества»
за 2020-2022 гг.

Продолжение приложения Б

Отчет о финансовых результатах за Январь - Декабрь 2021 г.

	Форма по ОКУД	Коды 0710002		
Дата (число, месяц, год)		31	12	2021
Организация <u>ООО "Производственная компания ФАБРИКА КАЧЕСТВА"</u>	по ОКПО	20962959		
Идентификационный номер налогоплательщика	ИНН	6324034804		
Вид экономической деятельности <u>Производство продукции из мяса убойных животных и мяса птицы</u>	по ОКВЭД 2	10.13		
Организационно-правовая форма / форма собственности <u>Общества с ограниченной ответственностью / Частная собственность</u>	по ОКОПФ / ОКФС	12300	16	
Единица измерения: в тыс. рублей	по ОКЕИ	384		

Пояснения	Наименование показателя	Код	За Январь - Декабрь 2021 г	За Январь - Декабрь 2020 г
	Выручка	2110	1 467 895	1 278 636
	Себестоимость продаж	2120	(1 398 084)	(1 217 758)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	69 811	60 878
	Коммерческие расходы	2210	-	-
	Управленческие расходы	2220	-	-
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	69 811	60 878
	Доходы от участия в других организациях	2310	-	-
	Проценты к получению	2320	-	-
	в том числе:			
	Проценты к получению	23201	-	-
	Проценты к уплате	2330	(542)	(19)
	в том числе:			
	Проценты к уплате	23301	(542)	(19)
	Проценты, начисленные в соответствии со статьей 269 НК РФ	23302	-	-
	Прочие доходы	2340	45 197	49 070
	в том числе:			
	Доходы, связанные с реализацией основных средств	23401	2 950	4 113
	Доходы, связанные с ликвидацией основных средств	23402	-	-
	Доходы, связанные с реализацией объектов строительства	23403	-	-
	Доходы, связанные с реализацией прочего имущества	23404	13 339	12 609
	Доходы, связанные с реализацией имущественных прав, кроме права требования	23405	-	-
	Доходы, связанные с реализацией ценных бумаг	23406	-	-
	Доходы, связанные со сдачей имущества в аренду (субаренду)	23407	-	-
	Доходы в виде восстановленных оценочных резервов	23408	-	-
	Разница между первоначальной и номинальной стоимостью по долговым ценным бумагам	23409	-	-
	Прочие операционные доходы	23410	-	-
	Штрафы, пени, неустойки к получению	23411	-	-
	Прибыль прошлых лет	23412	-	-
	Возмещение убытков к получению	23413	-	-
	Курсовые разницы	23414	-	-
	Курсовые разницы по расчетам в у е	23415	5 812	5 246
	Доходы в виде списанной кредиторской задолженности	23416	-	-
	Доходы, связанные с переоценкой внеоборотных активов	23417	-	-
	Прочие внереализационные доходы	23418	23 096	27 102

КОПИЯ ВЕРНА

Рисунок Б.4 - Отчет о финансовых результатах ООО «ПК Фабрика Качества» за 2020-2022 гг.

Продолжение приложения Б

Излишки при инвентаризации	23419	-	-
Прочие расходы	2350	(25 404)	(33 735)
в том числе:			
Расходы, связанные с реализацией основных средств	23501	-	(2 384)
Расходы, связанные с ликвидацией основных средств	23502	-	-
Расходы, связанные с реализацией объектов строительства	23503	-	-
Расходы, связанные с реализацией прочего имущества	23504	(12 760)	(12 203)
Расходы, связанные с реализацией имущественных прав, кроме права требования	23505	-	-
Расходы, связанные с реализацией ценных бумаг	23506	-	-
Расходы, связанные со сдачей имущества в аренду (субаренду)	23507	-	-
Расходы в виде образованных оценочных резервов	23508	-	-
Расходы на услуги банков	23509	(965)	(471)
Прочие операционные расходы	23510	-	-
Штрафы, пени, неустойки к уплате	23511	(3)	(37)
Убытки прошлых лет	23512	(47)	-
Курсовые разницы	23513	-	-
Курсовые разницы по расчетам в у.е.	23514	(5 297)	(12 229)
Налоги и сборы	23515	-	-
Премия, выплаченная покупателю	23516	-	-
Расходы в виде списанной дебиторской задолженности	23517	-	(16)
Прочие внереализационные расходы	23518	(2 805)	(1 935)
Прочие косвенные расходы	23519	(3 527)	(4 460)
Прочие убытки, приравненные к внереализационным расходам	23520	-	-
Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	89 062	76 194
Налог на прибыль	2410	(18 263)	(15 448)
в том числе:			
текущий налог на прибыль	2411	(18 323)	(15 405)
отложенный налог на прибыль	2412	60	(43)
Прочее	2460	(36)	(229)
в том числе:			
Налоги, уплачиваемые в связи с применением специальных налоговых режимов	24601	-	-
Штрафные санкции и пени за нарушение налогового и иного законодательства	24602	(36)	(9)
Налог на прибыль прошлых лет		-	(220)
Чистая прибыль (убыток)	2400	70 763	60 517

КОПИЯ ВЕРНА


Рисунок Б.5 - Отчет о финансовых результатах ООО «ПК Фабрика Качества» за 2020-2022 гг.

Продолжение приложения Б

Форма 0710002 с.2

Пояснения	Наименование показателя	Код	За Январь - Декабрь 2021 г.	За Январь - Декабрь 2020 г.
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2510	-	-
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2520	-	-
	Налог на прибыль от операций, результат которых не включается в чистую прибыль (убыток) периода	2530	-	-
	Совокупный финансовый результат периода	2500	70 763	60 517
	Справочно			
	Базовая прибыль (убыток) на акцию	2900	-	-
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию	2910	-	-

Руководитель _____
 (подпись)


Евсеев Антон Александрович
 (расшифровка подписи)

15 марта 2022 г.



КОПИЯ ВЕРНА

Рисунок Б.6 - Отчет о финансовых результатах ООО «ПК Фабрика Качества» за 2020-2022 гг.