

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Институт управления бизнес-процессами и экономики
Кафедра «Бизнес-информатика»

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

_____ А.Н. Пупков
подпись

« ____ » _____ 2017 г.

БАКАЛАВАРСКАЯ РАБОТА

09.03.03.02 «Прикладная информатика в менеджменте»

«Внедрение на предприятии и адаптация информационной системы по учету кадров и расчетов с сотрудниками по оплате труда (на примере ООО «Илим Тимбер Индастри»)»

Руководитель _____ доцент кафедры ЭУБПЭ, к. э. н. В.В. Бородкина
подпись, дата

Руководитель _____ ст. преп. кафедры БИ О.И. Завьялова
подпись, дата

Выпускник _____ М.М. Шаталова
подпись, дата

Нормоконтролер _____ Д.И. Ярещенко
подпись, дата

Красноярск 2017

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1 Проблемы кадрового учета и расчетов с сотрудниками на предприятиях лесной промышленности	4
1.1 Тенденции развития лесной промышленности в России	4
1.2 Кадровый потенциал предприятий лесной промышленности	21
1.3 Организация кадрового учета и расчетов с сотрудниками по заработной плате на предприятиях лесной промышленности	31
2 Организация кадрового учета и расчетов с сотрудниками в ООО «Илим Тимбер Индастри»	37
2.1 Анализ показателей деятельности предприятия	37
2.2 Оценка действующего на предприятии порядка кадрового учета и расчетов по оплате труда	38
3 Внедрение на предприятии и адаптация информационной системы по учету кадров и расчетов с сотрудниками по оплате труда (на примере ООО «Илим Тимбер Индастри»)	48
3.1 Выбор оптимального программного обеспечения для автоматизации учета кадров и расчетов с сотрудниками	48
3.2 Разработка мероприятий по внедрению и адаптации информационной системы	55
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	74

ВВЕДЕНИЕ

Лесная промышленность России — совокупность отраслей российской промышленности, связанных с заготовкой и переработкой древесины. Одна из старейших отраслей хозяйства.

На сегодняшний день Россия занимает седьмое место в мире по производству крупных лесоматериалов (а это почти 176 млн. куб. м в год).

На территории России находится 1/4 всех мировых запасов древесины. По данным за 2015 год общая лесная площадь превысила 885 млн га, что составляет 45 % всей площади страны. При этом запас древесины находился в районе 82 млрд м³. Основную долю лесообразующих пород составляют хвойные: сосна, ель, лиственница, кедр.

Самые крупные предприятия российской лесной промышленности, которые сочетают в себе все три стадии обработки дерева, являются лесопромышленными комплексами – это Архангельск, Красноярск, Лесосибирск, Братск, Усть-Илимск, Сыктывкар и др.

Цель работы – анализ состояния и перспектив развития лесной промышленности в России и разработка информационной системы для одной из компаний. Для достижения целей были поставлены следующие задачи:

- Проанализировать состояние рынка лесной промышленности в России;
- Выявить факторы, влияющие на развитие лесной промышленности в России;
- Исследовать тенденции развития лесной промышленности в России;
- Проанализировать показатели деятельности одной из компаний, занимающейся лесной промышленностью;
- Разработать информационную систему управления персоналом для компании «Илим Тимбер».

1 Проблемы кадрового учета и расчетов с сотрудниками на предприятиях лесной промышленности

1.1 Тенденции развития лесной промышленности в России

Лесные ресурсы являются неоспоримым преимуществом России, обеспечивая ей преимущество в системе мирохозяйственных связей.

Лидирующими странами в заготовке и вывозке делового круглого леса в мире являются такие страны, как США, Россия, Китай, Канада и Бразилия. Суммарно на их долю приходится около половины объема мировой заготовки и вывозки круглого леса промышленного назначения. По данным ФАО ООН за 2015 год доля этих стран составила 55%. [1]

Лидером по объемам заготовки и вывозки промышленной древесины (Industrial Roundwood) в мире выступает США. Штаты, по уровню заготовки и вывоза круглого леса с большим отрывом опережают остальные ведущие страны. Доля Соединенных Штатов Америки по заготовке деловой древесины в мире составляет 19%, что на 1% меньше, чем показатели за 2014 год. Объемы лесозаготовки промышленной древесины в США в 2015 году упали до 354,7 млн. пл. м3. [2]

Россия находится на втором месте по объемам заготовки и вывозки круглого леса. Сегодня по объёму заготавливаемой деловой древесины Россия обеспечивает 10% мирового объёма лесозаготовки. Россия по данным ФАО ООН в 2015 году заготовила и вывезла около 190,5 млн. пл. м3 круглого леса. По сравнению с 2014 годом, объем заготовок и вывозки древесины стал на 1% больше.

Третье место по заготовке деловой древесины занимает Китай. Доля лесозаготовительных работ Китая в мире в 2015 году составила 9%.

Бразилии и Канаде приходится по 8%. (Рисунок 1.1). [1]

Крупнейшие лесозаготовители мира (доли в процентах)

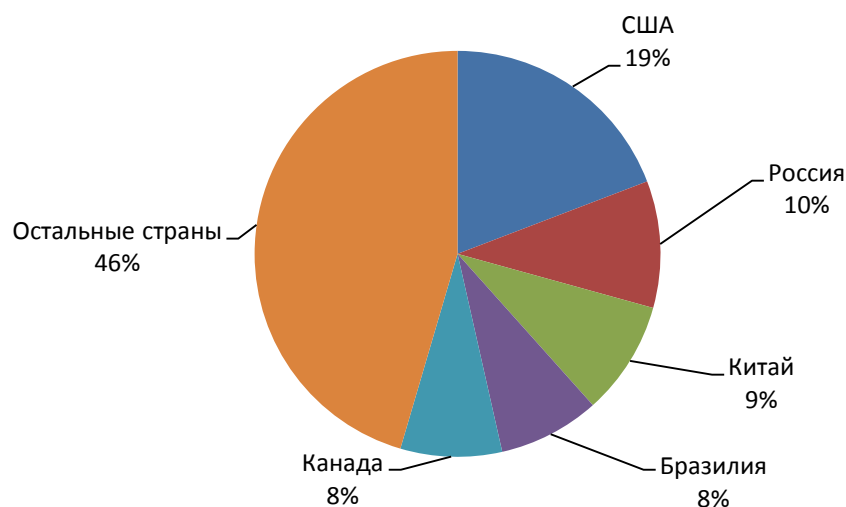


Рисунок 1.1 - Крупнейшие лесозаготовители мира

Следующая пятерка стран, лидирующих в списке мировых лесозаготовителей промышленного леса, составляет долю 15%. В пятерку входят такие страны, как Швеция, Индонезия, Финляндия, Индия и Германия.

Швеция заготавливает примерно 4% мирового выпуска деловой древесины. На долю лесозаготовителей Индонезии, Финляндии и Индии приходится 3% вывозки древесины. Германия занимает долю мирового выпуска деловой древесины, соответствующую двум процентам (Таблица 1.1) [2]

Таблица 1.1 - Производство делового круглого леса

Страны-лидеры	Производство круглого леса, млн м ³	
	2015	% к 2014
США	354,7	-1%
Россия	190,5	1%
Китай	162,5	0%
Канада	151,4	2%
Бразилия	149,5	0%

Швеция	68,1	1%
--------	------	----

Окончание Таблицы 1.1

Индонезия	62,6	0%
Финляндия	51,4	5%
Индия	49,5	0%
Германия	45,1	4%
Новая Зеландия	30,0	0%

Согласно данным Государственного лесного реестра (ГЛР) по состоянию на 1 января 2016 года площадь лесов в Российской Федерации составляет 1 184,1 млн. га, включая площадь земель лесного фонда – 1 146,3 8 млн. га. [ГЛР]

Россия обладает площадью лесов более 1,1 миллиардов гектар, 76% которых является древесина хвойных пород.

К сожалению, из всех запасов используется лишь их малая часть: нахождение на труднодоступных, удаленных территориях с неразвитой, или даже отсутствующей инфраструктурой, препятствует заготовке древесины. Установленная расчетная годовая лесосека по рубкам главного пользования составляет 576 млн. м³ и используется только на 23%, что обусловлено недостаточным развитием инфраструктуры лесного комплекса, например, на 1000 кв. км леса приходится всего 1,2 км лесных дорог.

Вклад экономики лесного хозяйства в производство внутреннего валового продукта согласно данным Росстат за период I квартала 2016 года составил 113,5 млрд. рублей в текущих ценах. [3]

Спектр продукции лесной промышленности очень широк. Изготавливаются различные продукты: строительные материалы, бумага, мебель и многое другое. Структура лесной промышленности очень сложна. К лесной промышленности относятся лесозаготовительные предприятия. Продукция, поставляемая лесозаготовительными предприятиями – лес-кругляк, который впоследствии подвергается механической или химической обработке, которая происходит на деревообрабатывающих предприятиях.

Механическую обработку древесины производят лесопильные предприятия и деревообрабатывающие предприятия. Основная продукция этих предприятий – строительные материалы, такие как брус, древесно-стружечные и древесно-волокнистые плиты, паркет, а также фанера, мебель, заготовки для спичек, карандашей и другие изделия.

Химическая обработка древесины – это лесохимия и целлюлозно-бумажная промышленность. Продукция лесохимии – это лаки, краски, кормовые дрожжи, и искусственные волокна. Целлюлозно-бумажная промышленность выпускает бумагу, картон и целлюлозу. [4]

В Российской Федерации создано более 14000 предприятий лесной промышленности.

Таблица 1.2 – Типы предприятий лесной промышленности в РФ и их количество [5]

Виды предприятий	Количество в РФ (шт)
Деревообрабатывающие заводы	987
Деревообрабатывающие комбинаты	146
Деревоперерабатывающие комбинаты	72
Деревоперерабатывающие предприятия	7391
Деревопропиточные заводы	30
Завод деревянных изделий	706
Заводы деревообрабатывающего оборудования	240
Заводы деревообрабатывающих станков	75
Заводы древесных плит	67
Заводы лесного машиностроения	63
Заводы пиломатериалов	626
Картонно-бумажный комбинат	8
Картонные фабрики	24
Комбинаты древесных плит	9
Лесные хозяйства	105
Лесозаготовительные предприятия	1272
Лесокомбинаты	30
Лесопильно-деревообрабатывающие комбинаты	78
Лесопильные заводы	36
Лесопильные комбинаты	11
Лесопильные предприятия	2389
Лесопильные цеха	124
Лесопромышленные комбинаты	87

Лесоторговые базы	76
Лесоторговые компании	4707
Лесохимические заводы	13
Мебельные фабрики	335

Окончание Таблицы 1.2

Мебельные цеха	280
Продавцы готовых деревянных изделий	1578
Продавцы деревообрабатывающего оборудования	666
Продавцы лесозаготовительной техники	193
Столярные цеха	690
Фабрики погонажных изделий	242
Фанерно-мебельные комбинаты	6
Фанерные заводы	62
Фанерные комбинаты	25
Целлюлозно-бумажные комбинаты	31
Шпалопропиточные заводы	100

Из таблицы, приведенной выше, можно сделать вывод, что наиболее популярными в России являются деревоперерабатывающие предприятия и лесоторговые компании, наименее популярные – фанерно-мебельные комбинаты.

Предприятия лесной промышленности располагаются в богатых лесными насаждениями областях, так как такие предприятия располагают по сырьевому фактору.

Иркутская область – лидирующая область по объемам лесозаготовок. Там расположено около 15 % всего полученного сырья. За годы реформ темпы заготовки и переработки леса значительно снизились, также сократился выпуск пиломатериалов, древесных плит, целлюлозы, шпал и фанеры. В конце 90-х годов проблемы лесопромышленного комплекса стали всерьез решаться. Результатом этих усилий стало увеличение доли комплекса в производстве товарной продукции, также произошел рост производства целлюлозы, картона, фанеры и ДВП, но в то же время продолжал снижаться объём заготовок древесины, выпуск шпал.

Архангельская область располагает 11 % от общего объема полученной древесины, Хабаровский край и Вологодская область добывают по 7 % от

общего объема лесозаготовок, далее идут республика Карелия, Кировская область и республика Коми (по 6 % от общего объема), за ними – Свердловская, Ленинградская области и Красноярский край.

По данным рейтинга Эксперт 400 лидирующим лесопромышленным предприятием по объему реализованной продукции за 2016 год является Группа «Илим» - 106 место в общем рейтинге, объем реализации - 102 526,00 миллионов рублей, чистая прибыль – 13554,00 млн. руб. [6]

Также в рейтинг Эксперт 400 за 2016 год вошли еще два лесопромышленных предприятия: «Монди СЛПК» (222 место в рейтинге, объем реализованной продукции - 46 467.80 миллионов рублей, чистая прибыль - 11 094,40 миллионов рублей) и ОАО «Архангельский ЦБК» (361 место, реализация в 23 980,40 миллионов рублей, чистая прибыль - 5 003,40 миллионов рублей). [6]

Таблица 1.3 – Динамика объемов реализации продукции крупнейших лесопромышленных предприятий [6]

Предприятие	Объем реализованной продукции за 2016 год, млн руб	Объем реализованной продукции за 2015 год, млн руб	Объем реализованной продукции за 2014 год, млн руб
Группа «Илим»	102 526.00	71288,00	53 940,0
«Монди СЛПК»	46 467.80	35775,53	31 818,1
ОАО «Архангельский ЦБК»	23 980,40	18001,08	19 340,9

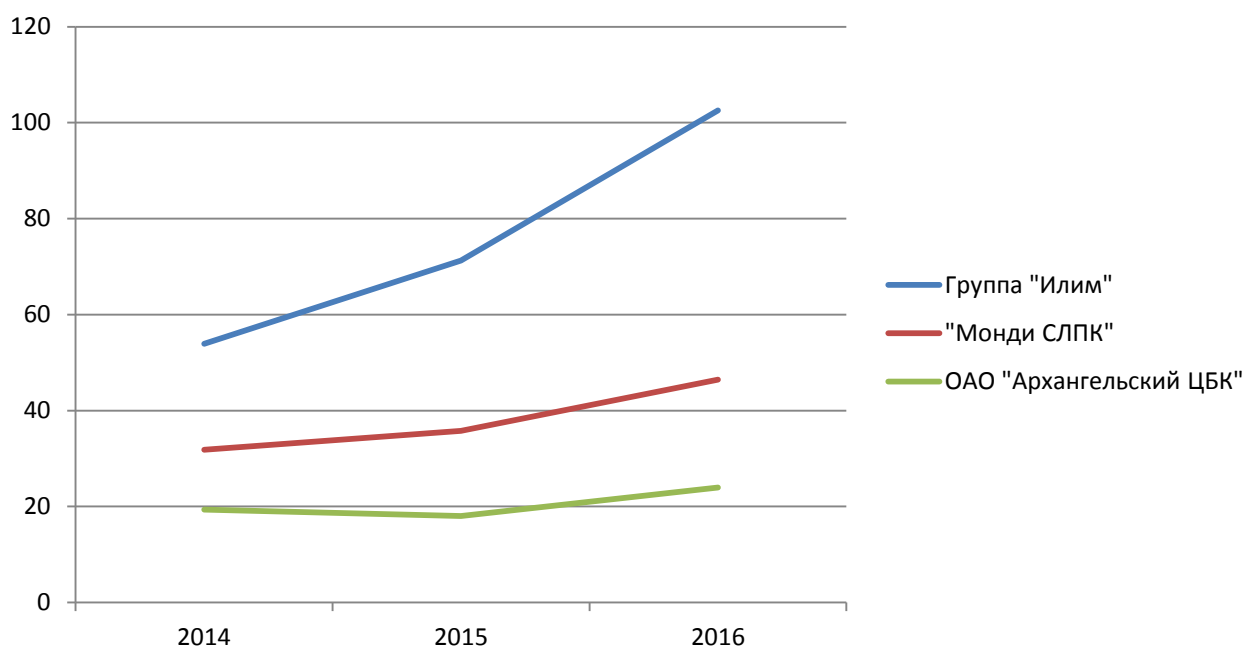


Рисунок 1.2 – График динамики объемов реализации продукции крупнейших лесопромышленных предприятий, млрд руб

Исходя из графика, можно сделать вывод, что объемы реализации продукции крупнейших лесопромышленных предприятий растут с каждым годом.

Рынок целлюлозно-бумажной продукции в России растет темпами не менее 5% в год. Спрос на лесопромышленные товары на мировом рынке, произведенные в третьих странах из российской экспортируемой древесины, составляет не менее 12 млрд. долларов и увеличивается темпами 3-5% в год. [7]

Тем не менее, в России, которую принято считать лесной державой, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность отнюдь не являются лидирующими в мире.

Доля продукции российского лесопромышленного комплекса не превышает 3% от мирового объема, что обусловлено следующими факторами [8]:

- неэффективным лесопользованием (экстенсивные методы добычи леса; низкий уровень освоения лесосеки (27-29 %), устаревшие технологии лесопереработки; до 40% вырубленной древесины далее не используется);

-исторически сформировавшимся разрывом между предприятиями по переработке лесных ресурсов и сырьевой базой, необходимостью перевозок необработанной древесины по железной дороге на значительные расстояния (по оценкам, эффективная экономика лесопромышленного комплекса предполагает плечо доставки сырья не более 200 км.);

-отсутствием резерва мощностей, высокотехнологичного оборудования и современных технологий, низкой степенью переработки сырья, высокой энергоемкостью производства;

Другими факторами, сдерживающих развитие сектора, являются:

-высокий уровень износа основных фондов, технологическая отсталость;

-крайне низкая степень переработки сырья;

-медлительность процесса оформления законодательной базы и, как следствие, низкая инвестиционная привлекательность.

По мнению специалистов, уровень капиталовложений в область деревообработки РФ должен быть значительно выше, ведь на данный момент оснащение отрасли лесозаготовки высокотехнологичным оборудованием сильно отстает от общепризнанного уровня. Более того, даже процесс примитивной механизации труда находится в угнетающем состоянии, а срок безопасной эксплуатации большей части существующего оборудования вышел 10-15 лет назад.

Можно наблюдать характерную тенденцию становления России экспортером дешевого сырья низкой степени обработки. Так, Россия занимает первое место по продаже древесины не прошедшей обработку. Среди продукции, деревообработки отпускаемой на экспорт – изначальное сырье занимает более 30%.

Объем экспорта лесобумажной продукции России составляет лишь 3% мирового рынка (в 1,5-4 раза ниже показателей Канады, Швеции, Финляндии). Доля ЛПК в общем выпуске промышленной продукции страны составляет порядка 4% против 9,4% в США, 8-8,5% во Франции, Германии и Италии, 7% в Японии.

Доля российского круглого леса в сырьевом балансе Китая составляет 17%, Японии – 21%, Кореи – 16%, Финляндии – 22%. Российский круглый лес служит основой производства целлюлозно-бумажной продукции в Финляндии и Китае, строительных материалов (LVL-клееные конструкции) в Японии и Корее, отделочных материалов (шпон, фанера) в Японии, Китае и Корее

В Китае за 10 лет было построено 4 целлюлозно-бумажных комбината, во многом ориентированных на поставки сырья из России, в то время как в России за 20 лет – ни одного. Аналогичная ситуация – в деревообработке (в приграничных с Китаем районах).

Исторически сложившаяся роль России как поставщика сырья, а также насыщенность рынка в развитых странах могут затруднить выход российских производителей на мировой рынок продукции глубокой степени переработки.

Упускается время по развитию поставок конечной продукции на растущие азиатские рынки, в этих странах размещается производство компаний из стран – членов ОЭСР, ориентированных как на местное древесное сырье, так и на развитие лесных плантаций. Ситуацию усугубляет неструктурированный экспорт необработанной древесины из России, что фактически субсидирует развитие производства в Китае и Корее.

По глубине переработки лесного сырья Россия прочно обосновалась на одном из последних мест в мире. Рынок бумаги и картона в России освоен менее чем на 10% и поэтому его потенциальная емкость огромна. По данным Минэкономики РФ, уровень потребления продукции целлюлозно-бумажной продукции в России на 1 человека "в десятки раз меньше уровня потребления в развитых странах" (потребление бумаги и картона на душу населения в России 37 кг, в США – 329 кг, в Финляндии – 432 кг.). Доля импорта бумаги и картона на российском рынке составляет соответственно 30% и 5%.

В этой связи основной целью государственной политики в сфере лесопромышленного комплекса для России, обладающей уникальным природным капиталом, является реализация конкурентных преимуществ за счет сохранения качества, повышения эффективности использования природных

богатств, глубины переработки лесных ресурсов и сокращения негативного воздействия на окружающую среду.

Факторами (и условиями), способствующими успешному развитию лесопромышленного сектора в среднесрочной перспективе, должны стать:

-низкая себестоимость производимой продукции, ее конкурентоспособность, нереализованный потенциал развития производства, повышение его эффективности. От динамичности происходящих изменений, от скорости и своевременности принимаемых решений будут зависеть перспективы отрасли в целом и каждого предприятия в отдельности.

-расширение внутреннего рынка и рынков развивающихся стран. В соответствии с прогнозом ФАО (до 2010 г.), на европейских рынках ожидаются низкие темпы роста спроса (не более 1,5% в год). В то же время, в Китае, ставшем вторым после США крупнейшим импортером лесной продукции, ожидается сохранение на порядок более высоких темпов роста импорта. Расширение российского производства возможно и за счет внутреннего рынка, как в силу увеличения спроса (4-7% в год), так и в результате вытеснения импорта (текущая доля на рынках конечной продукции – от трети до половины). Рост производства до 2020 года будет также связан с процессами встраивания в качестве поставщика сырья в глобальные цепочки вовлечения и переработки мировых лесных ресурсов (аналогично Малайзии, Индонезии, Бразилии и т.д.).

-увеличение глубины переработки сырья. Производство продукции более высокой степени обработки в других странах обеспечивает в десятки раз более эффективное использование потенциала лесопромышленного комплекса. Так, Финляндия и Швеция, которые уступают России по лесным запасам в 16 и 40 раз соответственно, экспортируют продукции ЛПК на сопоставимую с Россией величину.

-процессы концентрации в секторе. В организационно-хозяйственном устройстве комплекса ведущую роль играют крупные структуры. Инвестиционные планы таких корпораций, как «Илим-Палп», группа компаний

«Титан», Северо-Западная лесопромышленная компания, Национальная лесоиндустриальная компания, Континенталь менеджмент и др., формируют ориентиры среднесрочного (2008-2015 гг.) отраслевого развития.

-приход крупных иностранных компаний в сектор. В настоящее время иностранный капитал контролирует несколько крупных ЦБК, а также лесозаготовительные, деревообрабатывающие и полиграфические предприятия.

-насыщенность рынка в развитых странах. Выход российских производителей на мировой рынок продукции глубокой степени переработки затруднен. Развитая лесопереработка в других странах предполагают роль России как поставщика сырья. При этом использование репродуктивных методов лесопользования обуславливает ограниченность роли России для западных стран даже в этом качестве.

Таблица 1.4 - Факторы, определяющие развитие лесопромышленного комплекса

Вид деятельности	Факторы роста (инерционный вариант)	Дополнительные факторы роста (инновационный вариант)
<p>Обработка древесины и производство изделий из дерева</p>	<p>Реконструкция и увеличение уровня загрузки мощностей действующих предприятий. Реализация федеральной целевой программы «Экономическое и социальное развитие Дальнего Востока и Забайкалья на 1996-2005 и до 2013 года», в рамках которой предусматривается строительство соответствующей инфраструктуры, что будет способствовать созданию лесозаготовительных и лесоперерабатывающих производств на Дальнем Востоке и в Забайкалье. Принятие и реализация нормативно-правовых актов, способствующих развитию лесопромышленного комплекса, в том числе инвестиционной деятельности (стимулирование инвестиционной деятельности, обнуление ввозных пошлин на оборудование, снижение вывозных пошлин на продукцию глубокой переработки). Сокращение экспорта необработанной древесины. Высокий уровень спроса на внутреннем и внешнем рынках на продукцию деревообработки.</p>	<p>Реализация приоритетного национального проекта «Доступное и комфортное жилье – гражданам России» в направлении развития деревянного малоэтажного домостроения, которое приведет к росту производства древесных строительных изделий. Существенное увеличение объемов жилищного строительства. Рост мирового спроса на плитную продукцию. Рост мирового спроса на биотопливо. Увеличение экспорта топлива – продукции переработки древесины. Реализация инвестиционных проектов через Инвестиционный фонд Российской Федерации.</p>

Окончание Таблицы 1.4

Целлюлозно-бумажное производство; издательская и полиграфическая деятельность	Развитие производства высокотехнологичной продукции целлюлозно-бумажной промышленности. Модернизация действующих предприятий целлюлозно-бумажного комплекса.	Ввод новых производственных мощностей с учетом реализации предполагаемых инвестиционных проектов. Рост реального располагаемого дохода населения более высокими темпами, чем в 1 варианте, обусловит рост потребления бумаги и картона на душу населения. Увеличение спроса на продукцию целлюлозно-бумажного производства со стороны стран Азии.
---	--	---

Главной тенденцией в российской деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности в последние годы является консолидация капитала. В отрасли сформировались 10-11 крупных и стабильно работающих предприятий, производящих более 90% продукции. В течение ближайших пяти-шести лет им предстоит завершить почти полное техническое перевооружение, существенно повысить качество производимой продукции и сформировать собственную систему сбыта.

Характерно, что крупные российские предприятия деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности представляют собой вертикально интегрированные холдинги: производство сконцентрировано в дочерних структурах, в которых имеется контрольный пакет; сервисные, транспортные подразделения также контролируются через акционерный капитал, в настоящее время по такому же принципу строится сбытовая система.

Что касается сбыта, то собственной системы продаж, способной эффективно работать и конкурировать на рынке, нет, наверное, ни у одного предприятия. Эта система только выстраивается, появится она через несколько лет. Пока работа ведется через торговые компании, создаются альянсы, ищутся

конкурентные преимущества в секторах рынка в каждом виде производимой продукции, определяется оптимальная ценовая политика.

Следует отметить, что в целом консолидация капитала и производственных мощностей завершилась, "бесхозными" остались или мелкие, или старые предприятия, перспективы выживания у них невелики. Многие из предприятий-лидеров ведут производство на уровне мировых стандартов, дальнейшие расходы в этой сфере не будут для них основными.

Перспективы развития лесопромышленного комплекса связаны с прогнозируемым быстрым ростом внутреннего спроса на лесобумажную продукцию, а также:

- с обеспечением комплексной переработки всего заготавливаемого сырья, увеличением глубины переработки сырья, обеспечением рационального использования природных ресурсов;

- оптимизацией территориального размещения предприятий лесопромышленного комплекса;

- с созданием соответствующей транспортной и социальной инфраструктуры;

- с развитием внутреннего рынка продукции «механической» обработки древесины, прежде всего, деревянного домостроения в экономическом и бизнес-сегментах (доля деревянного домостроения в секторе ИЖС в Канаде, США, северных странах ЕС находится в пределах 80-90%, в России – около 20%);

- импортозамещением целлюлозно-бумажной продукции в объеме до 70 млрд. рублей в год;

- с расширением присутствия продукции российского лесопромышленного комплекса на мировом рынке в пределах до 12 млрд. долларов США в год.

Приоритетными направлениями развития лесного комплекса являются:

-создание системы воспроизводства лесного фонда и восстановления лесов, в первую очередь, в регионах, утративших экологический, рекреационный и лесохозяйственный потенциал;

-улучшение породного состава лесных насаждений, резкое сокращение незаконных рубок и теневого оборота древесины;

-оптимизация структуры экспорта лесной продукции;

-стимулирование структурных преобразований в лесопромышленном комплексе на основе создания крупных интегрированных структур;

-развитие производства лесозаготовительных машин и современного оборудования для переработки древесины.

В целом, перспективное развитие ЛПК возможно лишь при ужесточении требований федеральных и региональных органов власти к эффективности использования лесных ресурсов и к системе использования продукции. Выполнение данных требований возможно только на основе резкого увеличения инвестиционной активности ЛПК, которое должно привести к изменению существующих тенденций развития.

Одновременно в отрасли будут происходить три процесса:

-во-первых, развитие и совершенствование управляемости холдингов, снижение их внутренних издержек, возможно, с привлечением новых инвесторов и заемного капитала (ведь до сих пор производство развивалось за счет внутренних реинвестиций предприятий).

-во-вторых, налаживание системы сбыта, формирование собственных служб продаж с приемлемым для покупателей уровнем сервиса, доставки, ценовой политики.

-в-третьих, продолжится процесс консолидации.

Основные вызовы, ограничения и риски благоприятного развития сектора связаны с действием следующих факторов:

-высокой долей теневого сектора (по большинству оценок, доля незаконных рубок составляет от 20 до 40% в отдельных регионах и более. При

этом с учетом древесины, добываемой при наличии разрешительных документов, но с нарушениями законодательства, ущерб еще значительнее);

-непрозрачностью и искаженностью рынков лесной продукции низшего передела (древесина, пиломатериалы), что способствует продвижению на рынок «серой» продукции;

-истощением ресурсной базы в регионах лесозаготовительных производств и вблизи лесозаготовительных предприятий;

-избыточностью трудовых ресурсов (производительность труда в сфере лесозаготовок России почти на порядок ниже возможностей, достигаемых за счет использования современных методов и техники; в этой связи можно констатировать, что физический дефицит трудовых ресурсов отрасли не грозит; в то же время, быстрое внедрение новых технологий может быть затруднено, так как чревато возникновением проблем социальной и трудовой адаптации работников.).

Стратегия развития лесной промышленности разработана на срок с 2008 по 2020 год. Далее представлен отрывок стратегии, в частности о развитии лесного хозяйства.

Формируется и принимается на государственном уровне лесная политика Российской Федерации, отвечающая интересам государства, бизнеса и общества.

Разрабатывается нормативно-правовая база, обеспечивающая реализацию стратегии развития лесного комплекса, гармонизированная с международным правом и лесным законодательством субъектов Российской Федерации, а также комплекс подзаконных актов, регламентирующих порядок использования, охраны, защиты и воспроизводства лесов.

На федеральном уровне осуществляется:

- выработка политики развития лесного комплекса;
- правовое регулирование в лесном комплексе;
- контроль за исполнением полномочий, переданных субъектам Российской Федерации;

- межрегиональное управление охраной лесов от пожаров;
- государственная инвентаризация лесов;
- обеспечение кадастрового учета лесных участков;
- мониторинг организации лесопользования, лесопожарный и лесопатологический мониторинг, мониторинг радиационной обстановки в лесах;
- организация лесного семеноводства;
- формирование лесного реестра на федеральном уровне;
- координация деятельности региональных управлений лесами в составе органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
- оптимизация лесной науки и лесного образования;
- выполнение международных обязательств Российской Федерации по лесам;
- организация межрегионального взаимодействия при возникновении чрезвычайных ситуаций в лесах.

Важным элементом государственного управления лесами является организация проведения лесоустройства. В настоящее время около 40% лесов имеют давность лесоустройства более 10 лет, а на площади более 3 млн. га лесов, находившихся ранее во владении сельскохозяйственных организаций, лесоустройство вообще не проводилось.

Устройство лесов, являющихся государственной (федеральной) собственностью, осуществляется по заказам органов государственной власти, под контролем государства и за счет средств бюджетной системы Российской Федерации. Данные лесоустройства прошлых лет регулярно актуализируются с учетом текущих изменений в лесах, выявляемых в процессе их мониторинга. Объектом лесоустройства (таксация лесов и проектирование мероприятий по охране, защите и воспроизводству лесов) является лесничество, как территориальная единица управления лесами и ведения государственного лесного реестра, или лесной участок.

Материалы лесоустройства направлены на получение точной и объективной оценки эксплуатационных запасов насаждений при планировании освоению лесных ресурсов в рамках реализации приоритетных инвестиционных проектов, при выставлении лесных участков на аукционы по продаже права на заключение договора аренды, при уточнении расчета ежегодно возможного размера отпуска древесины на арендованных лесных участках.

Вне зоны аренды первоочередному устройству подлежат лесные участки с высокой природной пожарной опасностью, неблагополучной лесопатологической ситуацией, интенсивным лесокультурным производством, требующие квалифицированных лесопроектных решений по назначению комплекса мероприятий по охране и защите лесов, воспроизводству лесов, в том числе уходу за лесами. Лесоустройство должно проводиться государственными организациями.

В целях совершенствования государственного лесного контроля и надзора проводится укрепление его кадрового состава и материально-технической базы, расширение полномочий и обеспечение безопасности труда государственных лесных инспекторов. [9]

1.2 Кадровый потенциал предприятий лесной промышленности

В связи с проводимыми в России экономическими реформами одним из ключевых факторов повышения эффективности деятельности промышленного предприятия является отношение к кадрам предприятия. Чтобы иметь высококвалифицированных специалистов, составляющих ядро промышленного предприятия, создать у них стимул к эффективной работе, руководители вынуждены использовать систему управления кадровым потенциалом.

В условиях настоятельной необходимости активизации кадровой политики, без которой невозможен выход из социально-экономического кризиса производства, вопрос о формировании программы управления

кадровым потенциалом перерастает в актуальную проблему. Кадровый потенциал предприятия, по нашему мнению, в широком смысле этого слова представляет собой умения и навыки работников, которые могут быть использованы для повышения его эффективности в различных сферах производства, в целях получения дохода (прибыли) или достижения социального эффекта.

Кадровый потенциал может рассматриваться и в более узком смысле - в качестве временно свободных или резервных трудовых мест, которые потенциально могут быть заняты специалистами в результате их развития и обучения. Управление кадровым потенциалом должно содействовать упорядочению, сохранению качественной специфики, совершенствованию и развитию персонала. При разработке программы управления следует учитывать необходимость выделения понятия "долгосрочный кадровый потенциал".

Долгосрочный кадровый потенциал включает в себя работников, которые могут решать задачи развития производства. При этом можно выделить две основные составляющие долгосрочного кадрового потенциала: текущий и целевой накопительный. Текущий кадровый потенциал представляет собой персонал, который изначально рассматривается администрацией исключительно для выполнения основных операций производства. Целевой накопительный кадровый потенциал предназначен для решения задач стратегического развития, расширения производства, повышения его конкурентоспособности. Это резерв, который требует своей системы управления. Он не предназначен для решения обычных текущих задач.

Грамотное управление кадровым потенциалом базируется на следующих принципах:

-Системности (синергии). Организация рассматривается как совокупность элементов, находящихся во взаимодействии. Основное внимание направлено на структуру организации, её иерархию и свойства элементов, которые проявляются как во взаимодействии, так и во взаимосвязях. Целостная система

создает синергетический эффект, который намного больше суммы своих элементов. Задача руководителя – найти такой набор элементов.

-Эффективности. Заключается в том, что при достижении поставленных целей необходимо минимизировать издержки и потери, то есть наиболее эффективно использовать имеющиеся ресурсы.

-Вознаграждения. При постановке цели персонал нужно стимулировать посредством вознаграждения, при этом поощрение должно быть справедливым, то есть дифференцировать систему оплаты по степени трудоёмкости поставленных задач, значимости работы, а также экономичности достижения цели.

-Цикличности. Повторяющийся процесс в результате, которого элементы, следуя друг за другом или чередуясь, составляют единое целое. Принцип цикличности позволяет определить общие закономерности процесса развития кадрового потенциала и прогнозировать его.

-Текучности кадров. Показатель, демонстрирующий, насколько долго работник остаётся на своём рабочем месте (табл. 1). Высокий коэффициент текучности кадров означает потерю стабильности для компании.

Таблица 1.6 - Причины текучности кадров и способы их устранения

Причины текучности кадров	Способы устранения текучности кадров
Неконкурентоспособная заработная плата	Сравнить заработную плату своего предприятия, с конкурентами, пересмотреть ставки заработной платы
Нестабильная заработная плата	Провести анализ, выявить и устранить причины нестабильности.
Плохие условия труда	Разработка мер по улучшению условий труда
Отсутствие карьерного роста	Пересмотреть политику организации
Несоответствие выполняемой работы и занимаемой должности	Предоставление работы в соответствии с занимаемой должностью
График работы	Проанализировать имеющийся график работы, выявить его недостатки и на основе этого составить новый график.

При устранении всех причин текучности кадров руководство организации сможет уделять внимание развитию и обучению персонала. Обучение и

развитие кадрового потенциала связано, прежде всего, с развитием сотрудников организации. Обучение персонала должно быть увязано с требуемым для определённой должности уровнем труда, квалификацией, а не являться самоцелью. Развитие персонала требует вложения средств и предполагает повышение конкурентоспособности работников и, следовательно, организации в целом. Эффективность обучения впоследствии будет выражаться в повышении уровня производительности труда, улучшения качества работы, снижении количества аварий по вине сотрудника, сокращение брака. Но чтобы были достигнуты цели, поставленные руководством, при принятии решения о развитии кадрового потенциала, необходимо тщательно контролировать процесс обучения. Чтобы процесс обучения персонала не стал пустой тратой сил, времени и денег, обучение сотрудника должно происходить в течение всего срока его производственной деятельности в организации.

Различают такие виды обучения как: профессиональная подготовка кадров, повышение квалификации кадров, профессиональная переподготовка кадров (переквалификация). В данной статье делается акцент на профессиональной подготовке кадров.

Профессиональная подготовка – это ускоренное приобретение знаний, умений и навыков, направленных на выполнение определённой работы или группы работ.

В данный момент времени в организациях предпочтение отдаётся новому методу обучения персонала – коучингу. Коучинг – это метод консультирования и тренинга, направленный на поиск решения совместно с клиентом. Коуч (тренер, консультант) помогает человеку достигнуть нужных результатов в профессиональной деятельности посредством определения своих целей и задач. Никто лучше самого человека не знает что ему нужно, коуч не решает проблемы за своего клиента он только подталкивает человека к осознанию всей проблемы в целом, и человек сам её решает, путём расширения границ своего сознания.

Таблица 1.7 - Методы обучения персонала

Методы обучения	Характеристика метода	Преимущества метода	Недостатки метода
Самообразование	Изучение специальной литературы, посещение семинаров, тренингов, вебинаров по собственному желанию.	Самодисциплина; доступность; возможность для работника выбрать то, что подходит конкретно ему; минимальные затраты для руководства компании.	Не имеет системный характер, следовательно, через некоторое время полученная информация может забыться; полученные знания могут не соответствовать предъявляемым для конкретной должности требованиям.
Производственный инструктаж	Теоретическая информация, ознакомление рабочего с системой конкретных указаний к конкретной должности.	Закрепление и углубление знаний, обеспечивает чёткое выполнение работником поставленных задач	Эффективность проведения инструктажа зависит от степени усвоения материала работника.
Наставничество	Передача знаний, навыков и опыта от наставника к подчинённому путём их сотрудничества.	Обратная связь, периодический контроль уровня усвоения полученных знаний	Решение узкого круга профессиональных задач; подчинённый может «перерасти» наставника в последствии процесс наставничества теряет смысл
Ротация	Перемещение работника как внутри организации, так и вне её с изменением условий труда и должностных обязанностей.	Обучение без отрыва от производства, снижение текучести кадров, у работника нет чувства рутинности, взаимозаменяемость работников	Опасность возникновения служебных споров и конфликтов, затрачивается время на адаптацию к новой должности в результате чего снижается эффективность деятельности
Чтение лекций	Приобретение теоретических знаний посредством аудиторных занятий, носит пассивный характер	Получение высокого уровня знаний	Дополнительные затраты, отсутствие сотрудника на рабочем месте следовательно нужно искать замену на период обучения

Общая численность работников лесного сектора в России на конец 2016 года составляет 1,1 млн человек. Почти 45% из них заняты в переработке древесины, 40% – на лесозаготовках и в лесных хозяйствах. При этом потребность в специалистах ЛПК остается высокой и составляет около 16 тыс. человек. Между тем уже сейчас потребность в кадрах с высшим образованием превышает предложение.

ВУЗы, предлагающие подготовку по специальностям, связанным с лесной промышленностью, в основном, расположены в тех городах, где находятся лесопромышленные предприятия. Ниже приведены крупнейшие города с такими ВУЗами: [10]

- Иркутск (БГУ, ИрГАУ);
- Тюмень (ГАУСЗ);
- Воронеж (ВГЛТА);
- Красноярск (СибГУ);
- Владикавказ (ГГАУ);
- Казань (Казанский ГАУ);
- Архангельск (САФУ им. М.В. Ломоносова);
- Нижний Новгород (НГСХА);
- Рязань (РГАТУ им. П.А. Костычева);
- Нальчик (КБГАУ им. В.М. Кокова);
- Вологда (ВГМХА им. Н.В. Верещагина);
- Пенза (ПГСХА).

В Иркутской области существует ряд учебных заведений, отвечающих за подготовку кадров в сфере лесного хозяйства. Рассмотрим высшие учебные заведения. Специальность «Лесное дело» можно найти в Байкальском государственном университете (г. Иркутск), там существуют программы бакалавриата и магистратуры. Братский государственный университет (г. Братск) располагает программой бакалавриата по таким специальностям, как «Управление качеством лесопромышленного производства», «Технология лесозаготовительных и деревообрабатывающих производств», «Лесное дело».

Магистратура предоставляет специальности «Лесное дело», «Технология и оборудование лесопромышленных производств». Также, специальность «Лесное дело» (бакалавриат, магистратура) есть в Иркутском государственном аграрном университете им. А.А. Ижевского (г. Иркутск).

Основной рабочей силой на предприятиях лесной промышленности являются рабочие. В основном, их подготовкой занимаются техникумы и колледжи. В Иркутской области можно рассмотреть 6 средне-специальных учебных заведений:

-Братский целлюлозно-бумажный колледж Братского государственного университета (г. Братск) предлагает специальность «Технология деревообработки»;

-Колледж Байкальского государственного университета обучает по специальности «Лесное и лесопарковое хозяйство».

В среднем, в год, ВУЗы выпускают 200-250 бакалавров, из которых по специальности устраиваются примерно 30%. [11]

Такой небольшой процент обусловлен тем, что в лесопромышленных предприятиях достаточно низкая заработная плата. По постановлению Рослесхоза заработные платы сотрудников, занятых в лесном хозяйстве колеблются на уровне 12000 рублей. Но на деле, по заверениям председателя профсоюза работников лесных отраслей Российской Федерации, Олега Гуторенко, сумма среднего заработка таких сотрудников составляет 8-9 тыс. рублей. У лесозаготовителей заработная плата - не более 17 тысяч рублей. Приблизительно такая же - в мебельной и деревообрабатывающей промышленности. Занятым в целлюлозно-бумажной промышленности, повезло больше: средняя зарплата - 22-23 тысячи рублей. Как мы видим, даже передовая в лесном секторе отрасль едва дотягивает по этому показателю до других отраслей экономики, где средний заработок уже давно достиг 23 тысяч рублей. [12]

В лесопромышленном комплексе Иркутской области работает свыше 1,5 тыс. предприятий разных форм собственности. Общая численность

работающих в лесных отраслях – 62,7 тыс. человек или 33,5% от общей численности трудящихся в промышленном комплексе области. На лесозаготовках трудится 34,8 тыс. человек, в деревообрабатывающей промышленности – 17,1 тыс. человек, в целлюлозно-бумажной – 10,7 тыс.

По данным территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Иркутской области в 2016 году начисленная среднемесячная заработная плата в расчете на одного работника составила 23 105 рублей. Об этом говорится в отчете комитета по лесному хозяйству и лесоперерабатывающей промышленности администрации о работе ЛПК в первом полугодии.[13]

В Российской Федерации существует стратегия развития лесного комплекса на период с 2008 по 2020 года. Далее представлен ее отрывок по части кадров.

Реализация инновационного сценария Стратегии развития лесного комплекса потребует масштабной подготовки высококвалифицированных специалистов, которая может быть решена усилиями частно-государственного партнерства в форме:

- создания корпоративных высших и средних отраслевых профессиональных образовательных учреждений;

- создания учебных центров отраслевого профессионального обучения и повышения квалификации персонала (на базе предприятия или ряда предприятий).

Развития материально-технической базы государственных профессиональных образовательных учреждений, в первую очередь системы начального профессионального образования; путём оснащения образовательных учреждений современными: учебной техникой, станочным и учебно-лабораторным оборудованием, укрепления экспериментальной базы лесных техникумов и вузов; приведения учебно-производственных, учебных помещений и студенческих общежитий в соответствие с нормативами учебных заведений и требованиями техники безопасности.

-разработка образовательных стандартов нового поколения по подготовке специалистов в области лесного хозяйства и лесной промышленности в соответствии с требованиями работодателей и современными мировыми требованиями;

-формирования единого реестра профессий и специальностей лесной промышленности для обеспечения потребностей лесного комплекса;

-разработки региональных программ подготовки кадров для лесного комплекса, реализуемых на условиях софинансирования из региональных бюджетов и средств работодателей.

Повышение роли высших учебных заведений в части совершенствования системы подготовки кадров для лесного комплекса должно быть обеспечено через:

-создание инновационной системы подготовки кадров путём формирования университетских комплексов, консолидирующих потенциал образования, науки и бизнеса;

- повышение конкурентоспособности российского лесного образования на основе реализации принципов непрерывной многоуровневой системы подготовки кадров;

- проведение полномасштабной модернизации материально-технической базы образовательных учреждений лесного профиля;

- создание научно-учебно-опытных полигонов, организуемых на основе частно-государственного партнёрства;

- воссоздание системы подготовки и повышения квалификации рабочих кадров и специалистов лесного комплекса.

В каждом федеральном округе предлагается создать Университетские комплексы - центры подготовки и переподготовки специалистов и кадров рабочих профессий для лесного комплекса.

В период реализации Стратегии предусматривается планомерное расширение перечня специальностей в государственных образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования

(«Менеджмент (в лесном хозяйстве)», «Техническая эксплуатация подъемно-транспортных, строительных, дорожных машин и оборудования (в лесном хозяйстве)», «Землеустройство», «Технология деревообработки», специальности по защитному лесоразведению).

Стратегия предусматривает изменение процесса подготовки специалистов

лесного хозяйства в системе высшего и среднего образования, направление на увеличение выпуска учреждениями лесоинженерных кадров нового поколения для формирования и развития национальной системы устойчивого лесопользования.

Предполагается развитие системы социального партнерства образовательных учреждений и организаций-работодателей, реализация принципов непрерывной многоуровневой системы подготовки специалистов лесного комплекса. Планируется повысить долю подготовки кадров в рамках целевых контрактов по заказам организаций – работодателей. Будут разработаны и осуществлены мероприятия по совершенствованию системы кадрового обеспечения процесса управления лесами и ведения лесного хозяйства. В целях повышения занятости и производительности труда, будут предусмотрены и осуществлены мероприятия по улучшению условий труда в лесном хозяйстве, увеличению уровня заработной платы, созданию дополнительных рабочих мест, строительству объектов социально-культурного и бытового назначения.

Расходы по подготовке кадров и совершенствованию кадровой политики за счет федерального бюджета намечается осуществлять в пределах расходов федерального бюджета для Министерства сельского хозяйства Российской Федерации и Министерства промышленности и торговли Российской Федерации, предусмотренных на эти цели. [14]

Россия обладает всеми возможностями быть передовой страной в такой отрасли, как лесная промышленность. Развитие инфраструктуры, стимулирование потенциальных сотрудников заработными платами может

иметь место лишь при повышении финансирования данной отрасли государством.

1.3 Организация кадрового учета и расчетов с сотрудниками по заработной плате на предприятиях лесной промышленности

Ведение кадрового учета является неотъемлемой частью работы юридического лица любой организационно-правовой формы, независимо от количества штатных единиц.

К сожалению, не все компании уделяют должное внимание и осознают значимость данного вопроса. Часто об учете кадров и кадровой политике руководители вспоминают только тогда, когда на предприятие с проверкой приходят сотрудники инспекции по охране труда или бывший работник обращается с иском в суд. В таких крайних случаях исправление сложившейся ситуации требует значительных финансовых и временных затрат, которые далеко не всегда позволяют избежать негативных последствий.

Именно поэтому так важно с самого начала деятельности компании организовать ведение системного кадрового учета, разработать и утвердить необходимые локальные нормативные акты, провести оформление работников в соответствии с действующим законодательством.

Ведение кадрового учета предприятий лесной промышленности не обладает определенными особенностями, поэтому далее рассмотрим стандартный вариант делопроизводства по кадрам.

Делопроизводство по кадрам включает в себя оформление, учет и хранение документации, связанной со всей трудовой деятельностью на предприятии.

Соблюдение порядка ведения кадрового учета и правил трудового законодательства обезопасит любую организацию от неблагоприятных финансовых и правовых последствий, а работника - от проблем при получении пенсии или устройстве на другую работу.

Основы, принципы и некоторые вопросы трудовых отношений, правила ведения кадровых процедур регулирует Трудовой Кодекс РФ.

С учетом нового законодательства, с 2013 года работодатели получили разрешение разрабатывать все необходимые формы и образцы документов.

Делопроизводство в отделе кадров ведется на основе законов РФ, правил и инструкций.

Таблица 1.8 - Правовая база ведения кадрового учета

Направление работы	Правовая база
Порядок составления документации по кадрам и ее ведение	ФЗ «О бухгалтерском учете» №402-ФЗ от 23.05.2016
Подготовка к архивированию управленческих документов	ФЗ «Об архивном деле в Российской Федерации» №251-ФЗ от 23.07.2013, Перечень документации, подлежащей сдаче в архив
Оформление нетрудоспособности	ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» №255-ФЗ от 03.07.2016
Сохранение персональных данных работников	ФЗ «О персональных данных» №152-ФЗ от 22.02.2017
Ведение воинского учета на предприятии	ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» №53-ФЗ от 01.05.2017, положение о воинском учете и Методические рекомендации, утвержденные Генштабом ВС РФ

Остается прежним требование о том, что они составляются со стандартными реквизитами. При ведении кадров разрешается применять и стандартные документы на типовых бланках, которые были утверждены Госкомстатом РФ.

Обязательным для любых предприятий всегда являлось наличие учредительных документов. Все другие внутренние акты разрабатываются на их основе, как и документация по учету персонала.

В соответствии с законодательством о труде каждый работодатель обязан разработать и утвердить: акты, связанные с оплатой труда (трудовой договор,

табель для учета рабочего времени) и акты по организации процесса труда (положение о защите персональных данных, инструкция по охране труда).

Кроме того, нельзя забывать о правилах внутреннего трудового распорядка, штатном расписании и графике отпусков.

Весь кадровый документооборот складывается из двух потоков:

- документооборот по личному составу (личные карточки, приказы о приеме и увольнении, приказы о поощрении и взыскании, об отпусках и другие приказы);

- документооборот по управлению персоналом (правила внутреннего распорядка, положения об отделах, отчетность по численности, составу работников).

Помимо этого в отделе кадров требуется хранить все заявления сотрудников, объяснительные и докладные, являющиеся основанием к различным приказам. Обязательными являются ведомости и некоторые формы документов, которые обычно связаны с финансовыми и зарплатными вопросами, например расчетный листок в утвержденной руководителем форме.

С учетом некоторых обстоятельств в разряд обязательных попадают:

- коллективный договор, в ситуации, при которой сотрудники или работодатель предложили его оформить;

- должностные инструкции, когда часть трудовых обязанностей не оговорена в договоре;

- положение о заработной плате и премировании, когда возникли изменения, связанные с расчетом и выдачей заработной платы, не определенные договором или штатным расписанием;

- другие положения, к примеру, связанные с проведением аттестации.

Специфика работы любого предприятия требует создания разнообразных документов и актов, перечень которых всегда утверждается приказом.

Процесс делопроизводства по кадрам состоит из четырех направлений работы:

- оформление личных дел и карточек;

- ведение книг или журналов для учета документов;
- создание кадровых дел и номенклатуры дел;
- работа над факультативными (не являющимися обязательными согласно закону) актами.

Личная карточка (форма Т-2) и личное дело требуются для каждого официально оформленного работника. В отдельную папку собираются копии документов сотрудника, распечатка приказа о приеме, копия трудового договора и опись.

Книги или журналы учета, которые необходимо оформлять:

- книга регистрации трудовых книжек, книга по учету бланков и вкладышей к ним;
- журнал для командировочных удостоверений;
- журналы для учета приказов и трудовых договоров (завести желательно, но не обязательно).

Все страницы в книгах и журналах пронумеровываются и прошнуровываются, скрепляются печатью.

Приказы и все другие кадровые документы необходимо укладывать в отдельные папки или дела.

В кадровые дела всегда включают:

- приказы по личному составу (о перемещении персонала, о поощрении, отпуске без содержания, продолжительной командировке);
- приказы по личному составу (о взыскании, очередном или учебном отпуске, краткосрочной командировке);
- нормативную документацию фирмы (положения, инструкции, контроль рабочего времени).

Отдельные дела можно завести для важной деловой переписки. Штатное расписание, графики отпусков или дежурств для удобства также можно комплектовать в дела.

После подготовки дел им присваиваются номенклатурные номера в порядке, принятом в делопроизводстве в целом.

Завершающей и второстепенной обязанностью является создание факультативных документов, таких как должностные инструкции, положения о персонале и другие.

Информация во всех кадровых бумагах должна соответствовать учредительным документам организации. Чтобы избежать ошибок, возникающих при учете кадров, необходимо периодически перепроверять ряд документов, имеющих прямую связь между собой.

Проверку необходимо начать с изучения штатного расписания. Данные в нем (должности, табельные номера, оклады) должны совпадать с информацией, используемой бухгалтером для начисления оплаты труда.

На основе штатного расписания должны быть заполнены трудовые договоры. Если при проверке обнаружилось, что трудовые договоры составлены неверно, то их надо переоформить.

Допустим, штатное расписание доработано, и в него внесены поправки, только позже, чем был заключен сам договор с работником. В этом случае к договорам подготавливают дополнительные соглашения.

При неукоснительном выполнении требований к кадровому учету данные приказов и других внутренних актов всегда совпадают с информацией в трудовых договорах и штатном расписании.

Ответственно и внимательно должна осуществляться вся работа, связанная с трудовыми книжками. Специалист-кадровик обязан хорошо изучить правила, определяющие порядок ведения и хранения трудовых книжек, и инструкции по их заполнению, а так же по возможности автоматизировать процесс кадрового учета.

В кадровом отделе должны находиться трудовые книжки всех сотрудников, которые были приняты и еще не уволены. В процессе составления необходимых отметок в трудовых книжках нельзя допускать ошибки, так как при расчете пенсии сотруднику могут не учесть рабочий стаж в фирме, где внесли ошибочную запись.

Первоочередным объектом внеплановой проверки любой фирмы всегда является делопроизводство по кадрам, документация по кадрам и соблюдение законодательства о труде. Ошибки, связанные с ведением кадрового учета в организации, искажают общую сумму заработной платы и налогов, которые заплатит предприятие-работодатель.

Отсутствие ответственного подхода к кадровым вопросам приводит к штрафам и потере деловой репутации.

Прозрачный учет позволяет оперативно оформлять всю необходимую документацию. В конечном итоге учет и ведение кадров влияют на всю финансово-хозяйственную деятельность предприятия.

Бухгалтеру важно не просто правильно начислить и выдать сотрудникам заработную плату, но и документально подтвердить эти операции. Кроме того, их нужно верно отразить в бухгалтерском учете.

2 Организация кадрового учета и расчетов с сотрудниками в ООО «Илим Тимбер Индастри»

2.1 Анализ показателей деятельности предприятия

ООО «Илим Тимбер Индастри» был создан в 2007 году на базе лесопильных и деревообрабатывающих активов лесопромышленной корпорации Илим Палп.

Производственные активы компании сосредоточены на Северо-Западе России и в Восточной Сибири, в северной и южной части Германии. Представительства работают в Евросоюзе и Китае. Илим Тимбер входит в число лидеров мировой лесопильной индустрии по эффективности и объемам производства.

Суммарные производственные мощности составляют 2 млн. 650 тыс. м.куб. пиломатериалов и 220 тыс.м.куб. фанеры в год. Компания является крупнейшим российским экспортером пиломатериалов на рынок Китая.

В 2010 году компания присоединила два предприятия в Германии, ранее входившие в состав Klausner Group.

В 2014 году компания стала значительным акционером динамично развивающейся канадской компании International Forest Products Limited и планирует реализовывать совместные маркетинговые инициативы на глобальных рынках.

Илим Тимбер располагает собственной лесосырьевой базой в России и долгосрочными контрактами на поставку сырья от стратегических партнеров. Для производства используется высококачественная древесина хвойных пород: ангарская сосна, сибирская лиственница, баварская ель и северная древесина хвойных пород.

На предприятиях компании работает около 3000 человек. Продукция компании поставляется в Россию и страны СНГ, в Европу, на Ближний Восток,

в Северную Африку, в США, в Азиатско-Тихоокеанский регион и на рынок Китая. [ilimtimber.com]

Оценка финансово-экономического состояния компании ООО «Илим Тимбер Индастри» осуществлялась с использованием данных бухгалтерской отчетности и с применением Методологических рекомендаций по проведению анализа финансово-хозяйственной деятельности организаций, утвержденных Госкомстатом России 28.11.2002.

2.2 Оценка действующего на предприятии порядка кадрового учета и расчетов по оплате труда

Предприятие «Илим Тимбер Индастри» включает в себя огромное количество кадров. Для эффективного управления ими, компания создала следующую организационную структуру(см приложение 1)

Высшим должностным лицом в Братском филиале «Илим Тимбер Индастри» является директор филиала.

На предприятии занято более 900 работников различных возрастов.

В Братском филиале «Илим Тимбер Индастри» существует 5 подразделений: Управление ДОК (деревообрабатывающим комбинатом), Фанерное производство, ЦВЗТ (цех внутривозовского транспорта), СКК (служба контроля качества), РП (ремонтное производство).

Руководители – ответственные лица по различным направлениям;

Специалисты — это специализированные работники, разрабатывающие на основе имеющейся у них информации варианты решения отдельных конкретных, как правило функциональных, вопросов производственного или управленческого характера . Специалисты управления классифицируются в соответствии с функциями управления и их профессиональной подготовкой. Различают главных специалистов, ведущих специалистов, специалистов различных категорий и классов и т.д. К специалистам относятся инженеры, экономисты, бухгалтеры, юристы, психологи, социологи и пр.;

Служащие — социальная группа, включающая всех занятых по найму нефизическим трудом в промышленности (инженеры, бухгалтеры, секретари и так далее);

Рабочие — работники первичного уровня сотрудников (персонала) технологического производства; находятся в подчинении у всех вышеперечисленных категорий сотрудников.

Таблица 2.1 – Анализ списочной численности Филиала ООО «Илим Тимбер» в г.Братске

Подразделение	Списочная численность	Руководители	Специалисты	Служащие	Рабочие
Управление ДОК	80	25	37	1	17
Фанерное производство	670	27	1	0	542
ЦВЗТ	26	1	0	0	25
СКК	17	1	0	0	16
РП	123	8	0	0	105
Всего	916	62	38	1	705

Анализ численности работников (по категориям)

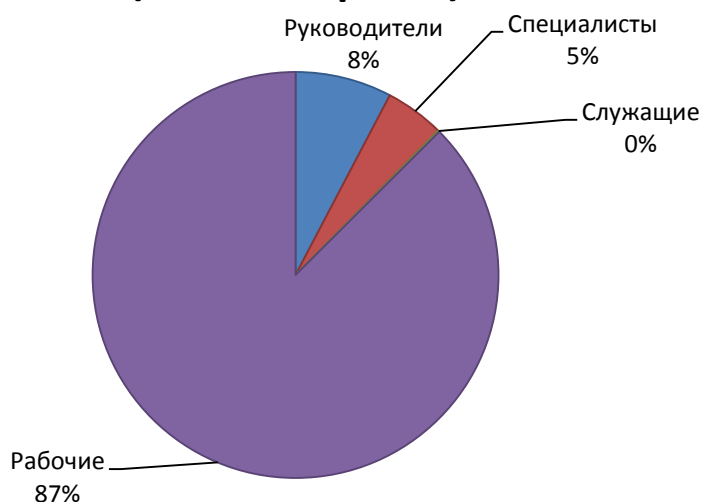


Рисунок 2.1 – Соотношение численности работников филиала «Илим Тимбер» в г. Братске

Исходя из данных диаграммы, можно сделать вывод, что на предприятии численно преобладает такая категория сотрудников, как «Рабочие». Самая малочисленная категория – «Служащие».

Таблица 2.8 – Средний возраст работников филиала «Илим Тимбер» в г.Братске

Подразделение	Списочная численность	Средний возраст всего	Численность мужчин	Средний возраст мужчин	Численность женщин	Средний возраст женщин
Управление ДОК	80	42,2	13	45,4	67	41,6
Фанерное производство	670	37,9	223	36,9	447	35,4
ЦВЗТ	26	44,6	25	44,9	1	39,1
СКК	17	37,9	0	0	17	37,9
РП	123	45,7	116	45,2	7	53,5
Всего	916	39,5	377	40,2	539	38,9

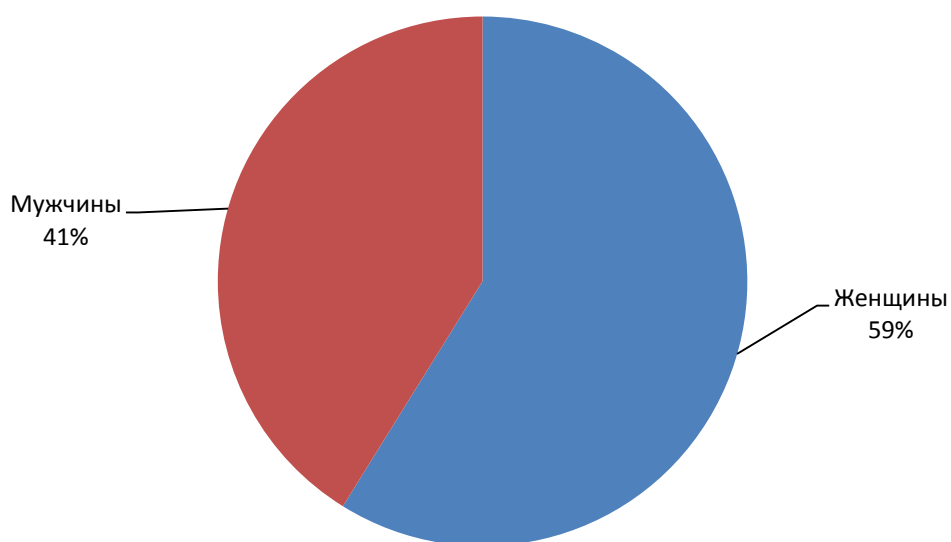


Рисунок 2.2 – Соотношение численности мужчин и женщин, занятых в филиале «Илим Тимбер» в г. Братске

Рисунок 2.2 отчетливо показывает, что на предприятии занято на 18% больше женщин, чем мужчин.



Рисунок 2.3 – Отношение количества занятых мужчин в различных подразделениях в филиале «Илим Тимбер» в г. Братске

По данным рисунка 2.3 в фанерном производстве занято наибольшее количество мужчин. Наименьшее количество мужчин занято в службе контроля качества.

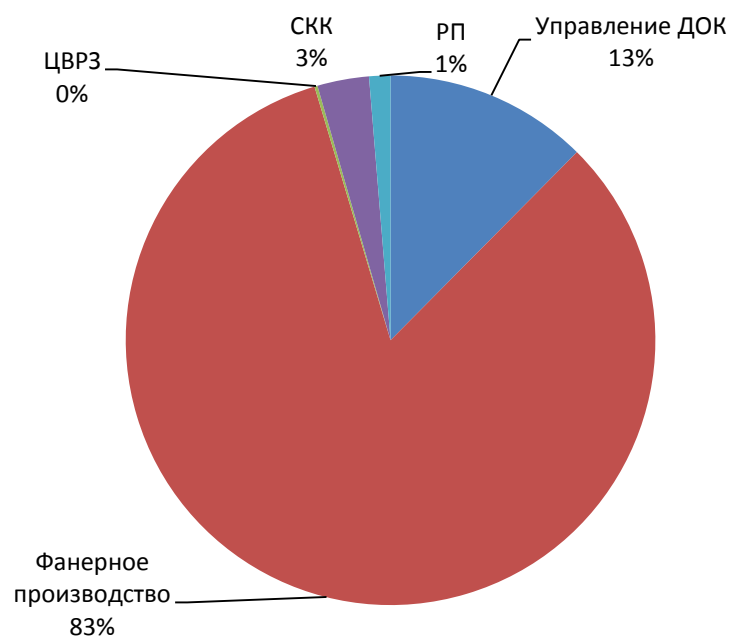


Рисунок 2.4 – Отношение количества занятых женщин в различных подразделениях в филиале «Илим Тимбер» в г. Братске

По рисунку 2.4 видно, что преобладающее количество женщин, как и мужчин, занято на фанерном производстве. Наименьшее – в цехе внутризаводского производства.

Таблица 2.9 – Движение кадров за 1 квартал 2017 года

Наименование подразделения	Штатное распределение	Списочная численность		Принято	Уволено
		01.01.2017	31.03.2017		
Управление ДОК	78	86	82	0	2
ФП	634	675	675	44	45
ПДВП	5	7	1	0	6
ЦВЗТ	27	27	27	2	2
СКК	17	16	16	0	1
РП	127	124	122	5	7
Всего в филиале ООО «Илим Тимбер»	888	935	923	51	63

Причины увольнения сотрудника из филиала «Илим Тимбер» в г. Братске делятся на три классификации:

1. Инициатива работника;
2. Инициатива администрации;
3. Независящие от воли сторон причины.

К причинам увольнения по инициативе работника относятся:

- 1) Уход на пенсию;
- 2) Переход на другую работу;
- 3) Работника не устраивает уровень заработной платы;
- 4) По соглашению сторон;
- 5) Прочие причины.

По инициативе администрации сотрудников увольняют по следующим причинам:

- 1) Систематические прогулы работника;
- 2) Нетрезвое состояние работника;
- 3) Сокращение штата;
- 4) Прочие причины.

К независимым от воли сторон причинам относят:

- 1) Смерть;
- 2) Состояние здоровья;
- 3) Прочие причины.

По статистике за 1 квартал 2017 года было уволено 63 сотрудника по различным причинам. Данные представлены в диаграмме 3.

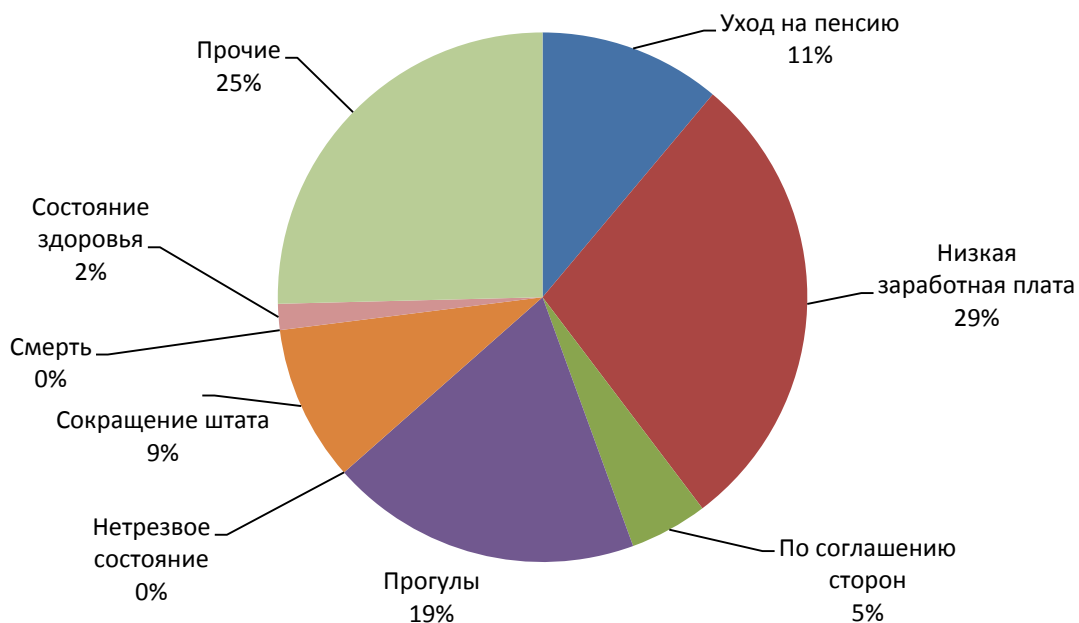


Рисунок 2.5 – Диаграмма причин увольнения сотрудников филиала «Илим Тимбер» в г. Братске за 1 квартал 2017 года

Рисунок 2.5 показывает, что наиболее частой причиной увольнения сотрудников Братского филиала «Илим Тимбер» является смена работы по причине низкой заработной платы.

2.3 Анализ автоматизации предприятием процесса кадрового учета и расчетов с сотрудниками

Персонал является одним из наиболее сложных объектов управления на предприятии, поскольку в отличие от материальных факторов производства персонал обладает возможностью принимать решения и критически оценивать предъявляемые к ним требования. Персонал также имеет субъективные интересы и чрезвычайно чувствителен к управленческим воздействиям, реакция на которые не определена. Область знаний и практической деятельности, направленная на обеспечение организации качественным персоналом, способным выполнять возложенные на него трудовые функции и оптимальное его использование, принято называть системой управления

персоналом. Для эффективной работы системы управления персоналом предприятия необходимо систематизировать и обрабатывать большой объем информации: оперативную, нормативно-справочную информацию, классификаторы технико-экономической информации, системы документации унифицированные и специальные. Поэтому управление персоналом представляет собой информационный процесс, включающий получение, анализ и обработку, хранение, использование, наращивание информации.

На предприятии ООО «Илим Тимбер Индастри» кадровая политика ведется систематично, но недостаточно быстро. Кадровая работа строится преимущественно без учета длительной перспективы и соответствующих прогнозов.

Состав кадров на этом предприятии достаточно не стабилен. Нестабильность кадров ведет за собой ухудшение производительности труда на предприятии, что связано с адаптацией новых сотрудников в коллективе. Работа по управлению персоналом очень трудоемка на данном предприятии. Отдел кадров и служба персонала работают в различных программах (MS Word, MS Excel, MS Access).

На предприятии ООО «Илим Тимбер Индастри» существуют программные продукты, такие как Microsoft Access 2010, используемые в работе службы персонала позволяющие автоматизировать процесс выполнения типового, но ограниченного перечня задач, относящихся в основном к области кадрового учета: персональный учет сотрудников, статистический и оперативный учет, анализ движения кадров, анализ качественного состава кадров и формирование кадровой отчетности. Приказы об увольнении, зачислении на работу, о командировках, отпусках, поощрениях либо штрафных санкциях для сотрудников составляются вручную. Это не совсем удобно, так как занимает большое количество времени. На работу с документацией по персоналу рабочие тратят до 60% своего рабочего времени, так как отсутствует единая система документооборота.

Работникам приходится вручную формировать кадровый план с перечнем вакансий, на которые нужно набрать сотрудников, и их необходимое количество.

Работа с персоналом включает в себя множество нюансов и самостоятельно проследить за всем, если в компании большое количество сотрудников просто невозможно. Управление кадрами, расчет и выплата зарплаты, табельный учет, документооборот, огромное количество мероприятий, оценка квалификации сотрудников, обучающие консультации, управление данными о сотрудниках – все это очень трудоемкая работа, с которой невозможно справиться без специализированных программ, позволяющих автоматизировать и совершенствовать бизнес процессы. В разрезе информационных технологий информационная система управления персоналом представляет собой набор определенного программного обеспечения и технологий, позволяющих автоматизировать и совершенствовать бизнес процессы.

На предприятии ООО «Илим Тимбер Индастри» работает около 900 человек, поэтому внедрение информационной системы управления персоналом является очень актуальным. Современные информационные системы предназначены для оптимизации работы, в первую очередь, руководства и играют большую роль в повышении производительности труда.

Работники при помощи информационной системы управления персоналом избавятся от выполнения рутинных операций при работе, снизится количество ошибок, снизится трудоемкость работы, появится возможность унификации вводимой информации и импорт накопленных данных. Внедрение информационной системы управления персоналом даст множество преимуществ, например:

- ускоренный доступ к информации по каждому сотруднику компании в рамках полномочий;
- анализ на основании содержащейся в базах данных информации и принятие обоснованных решений;

- возможность качественно мотивировать сотрудников для выполнения текущих задач;

- формирование на основе полученных данных планов будущих затрат и подача отчета руководству компании.

Информационная система управления персоналом даст руководству компании следующие возможности:

- оперативную полную и достоверную информацию о персонале и кадровом резерве;

- решение задач обеспечения предприятия кадрами, учет кадров;

- принятие на основе анализа информации обоснованных управленческих решений;

- управление мотивацией и эффективностью персонала.

Кадровой службе и службе по расчету заработной платы будет доступен ряд функций:

- инструмент автоматизации расчета зарплаты с множеством видов расчета, календарей и т.д.;

- управление штатным расписанием;

- начисление зарплаты, учет налогов, кадровый учет, воинский учет в строгом соответствии законодательству;

- быстрое формирование унифицированных форм по учету труда;

- получение необходимой отчетности для руководства и государственных органов по одному клику;

- значительное сокращение трудоемкости ведения учета.

Служба управления персоналом сможет:

- планировать потребности в персонале;

- управлять компетенциями, аттестациями работников;

- заниматься планированием тренингов, управление обучением;

- управлять мотивацией, компенсационными пакетами;

- получать кадровую аналитическую отчетность, включающую произвольные отчеты и наглядные диаграммы.

3 Внедрение на предприятии и адаптация информационной системы по учету кадров и расчетов с сотрудниками по оплате труда (на примере ООО «Илим Тимбер Индастри»)

3.1 Выбор оптимального программного обеспечения для автоматизации учета кадров и расчетов с сотрудниками

Анализ существующей системы управления персоналом, выявил необходимость внедрения информационной системы для эффективного функционирования предприятия.

Внедряемая информационная система должна иметь следующие требования:

- быть легкой в эксплуатации;
- обладать интуитивно понятным интерфейсом;
- обладать надёжностью при сохранении данных;
- не должна обладать повышенными требованиями конфигурации оборудования;
- иметь высокую скорость при обработке данных.

Для выбора информационной системы управления персоналом были выбраны наиболее популярные системы российских производителей, отвечающие выше перечисленным требованиям, такие как:

- 1С: Зарплата и Управление Персоналом;
- БЭСТ-5;
- АиТ:\ Управление персоналом;
- Босс кадровик.

Программа «1С: Зарплата и Управление Персоналом» предназначена для расчета заработной платы и кадрового учета, может использоваться как на хозрасчетных предприятиях Российской Федерации, так и в организациях с бюджетным финансированием. Она позволяет не только автоматизировать расчет заработной платы, но и организовать учет сотрудников, регистрировать

служебные перемещения, получать статистические справки по кадровому составу. Универсальность системы позволяет реализовать любой подход к решению этих задач и получать любые отчетные документы.

Информационная система БЭСТ-5 разрабатывается с 2001 года большим коллективом специалистов по информационным технологиям, управлению, бухгалтерскому и налоговому учету. Система динамично развивается, адаптируется к законодательству, впитывает новые идеи и опыт применения на множестве предприятий. Она является надежным помощником в бизнесе в решении самых насущных задач, стоящих перед предприятием.

АиТ:\ Управление персоналом занимает определенную долю российского рынка и программный комплекс управления персоналом «АиТ:\ Управление персоналом» разработки компании АиТСофт.

Программный комплекс «АиТ:\ Управление персоналом» создан по модульному принципу и состоит из следующих модулей:

- заработная плата;
- кадровый учет;
- табельный учет;
- персонифицированный пенсионный учет;
- конфигурация системы;
- учет коллективных и бригадных работ.

«БОСС-Кадровик» – современная полнофункциональная система управления персоналом и расчета заработной платы. Данная система позволяет нацелено управлять персоналом и эффективно распределять ресурсы. В состав системы «БОСС-Кадровик» входят модули «Учет кадров», «Штатное расписание» и «Расчет заработной платы»; в зависимости от потребностей конкретного предприятия в систему включается отдельный модуль учета табеля рабочего времени, предназначенный для ведения ежедневного табельного учета непосредственно в подразделениях.

Для выбора одной, более подходящей информационной системы, определим критерии. Целесообразно в качестве выбора информационной системы использовать следующие критерии:

-программная платформа должна обеспечивать решение всех поставленных перед отделом управления персоналом задач и поддерживать все бизнес-процессы по управлению персоналом и кадровому учету;

-система в полном объеме должна учитывать требования российского трудового и налогового законодательства, иметь возможности отслеживать происходящие изменения в будущем;

-само решение, а также услуги по его внедрению и последующей технической поддержке должны быть доступны для заказчика по стоимости.

Все приведенные выше системы, подходят по критериям. Выделим еще несколько немало важных критериев выбора.

Таблица 3.1- Сравнение различных информационных систем

Наименование	1С: ЗУП	Бэст-5	АиТ: Управление персоналом	БОСС-кадровик
Управление кадрами (учет личных дел, учет рабочего времени)	+	+	+	+
Анализ кадрового состава	+	-	-	+
Расчет и выплата заработной платы	+	+	+	+
Ведение табельного учета	+	+	+	+
Наличие документооборота	+	+	+	+
Формирование отчетностей	+	-		+
На какое количество персонала рассчитана информационная система	До 1000	До 500	До 1000	500-5000
Стоимость информационной системы	17400 рублей	14900 рублей	25700 рублей	65000 рублей

Необходимость данных критериев:

Управление кадрами необходимо для менеджеров по персоналу и предназначено для работы с персоналом предприятия, с различными приказами по кадрам. Позволяет вести справочную работу, а также предусматривает подготовку различных статистических данных.

Анализ кадрового состава организации предназначен для периодического и целенаправленного изучения работников по характеристикам пола, возраста, образования, квалификации, стажу работы и другим социально-демографическим признакам. Анализ предусматривает:

- определение качественного и количественного состава персонала с высшим и средним специальным образованием;
- определение качественного уровня расстановки работников по должностям;
- определение степени рационального использования специалистов с высшим и средним специальным образованием и др.

Расчет и выплата заработной платы позволит автоматизировать процедуру расчета заработной платы сотрудников предприятия, и сформировать различные отчеты на основании проведенных расчетов.

Табельный учет предназначен для автоматизации участка работ по ведению планового и фактического времени пребывания сотрудников в организации или в ее подразделении.

Документооборот позволит упорядочить работу сотрудников с документами, исключить возможность утери, а также сократить время поиска нужной информации и суммарное время коллективной обработки документов.

Важно знать на какое количество сотрудников, предназначена информационная система, так как нет смысла внедрять систему малым предприятиям, предназначенную для крупных.

Исходя из таблицы, можно заметить, что БОСС-Кадровик больше подходит для предприятий, где большая численность персонала.

Для предприятия ООО «Илим Тимбер Индастри» численностью персонала около 900 человек, наиболее подходящей системой управления персоналом будет являться «1С: ЗУП». У данной системы присутствует весь набор критериев, а также у этого продукта не высокая стоимость. К тому же «1С: ЗУП» интегрируется с «1С: Бухгалтерия», которая присутствует на данном предприятии. Система «1С: Зарплата и Управление Персоналом» позволит предприятию сократить расходы при принятии необходимых управленческих решений. «1С: Зарплата и Управление Персоналом» предназначена для комплексной автоматизации расчета заработной платы и реализации кадровой политики предприятий. Это прикладное решение нового поколения, в котором учтены как требования законодательства, так и реальная практика работы предприятий, а также перспективные мировые тенденции развития подходов к мотивации и управлению персоналом. Прикладное решение может успешно применяться в службах управления персоналом и бухгалтериях предприятий, а также в других подразделениях, заинтересованных в эффективной организации работы сотрудников. С помощью решения автоматизируются следующие направления управленческой и учетной деятельности:

- планирование потребностей в сотрудниках;
- управление компетенциями, обучением, аттестациями работников;
- управление финансовой мотивацией персонала;
- эффективное планирование занятости персонала;
- учет кадров и анализ кадрового состава;
- начисление и выплата заработной платы;
- исчисление регламентированных законодательством налогов и взносов с фонда оплаты труда;
- отражение начисленной зарплаты и налогов в затратах предприятия.

Программа позволяет вести учет в единой информационной базе от имени нескольких организаций – юридических лиц, а также индивидуальных предпринимателей, которые с точки зрения организации бизнеса составляют единое предприятие. В программе параллельно ведутся два вида учета:

управленческий и регламентированный. Управленческий учет ведется по предприятию в целом, а регламентированный учет ведется отдельно для каждой организации.

Предметная область, автоматизируемая прикладным решением «1С:ЗУП», поясняется следующей схемой, которая показана на рисунке 3.1.



Рисунок 3.1– Предметная область «1С:ЗУП»

Программа позволяет вести учет в единой информационной базе от имени нескольких организаций – юридических лиц, а также индивидуальных предпринимателей, которые с точки зрения организации бизнеса составляют единое предприятие. В программе параллельно ведутся два вида учета: управленческий и регламентированный. Управленческий учет ведется по предприятию в целом, а регламентированный учет ведется отдельно для каждой организации. Программа «1С: Зарплата и Управление Персоналом» будет полезна всем без исключения работникам предприятия. Руководство будет иметь полный контроль за происходящим: задавать структуру предприятия и составляющих его организаций, анализировать кадровый состав, принимать управленческие решения на основе полной и достоверной информации. Мощные аналитические отчеты предоставляют пользователю

информацию в произвольных разрезах. Кадровая служба получит ценный инструмент автоматизации рутинных задач, в том числе анкетирования и подготовки отчетов о работниках с различными условиями отбора и сортировки. Работники предприятия будут уверены в том, что в любой момент смогут быстро получить необходимые им справки, сведения о своем отпуске, данные персонифицированного учета в Пенсионном фонде и т.д. Представление регламентированной отчетности в государственные органы станет гораздо менее трудоемким процессом. Особенно это касается сведений для персонифицированного учета Пенсионного фонда и отчетности по налогу на доходы физических лиц.

В «1С: Зарплата и управление персоналом» поддерживаются все основные процессы управления персоналом, а также процессы кадрового учета, расчета зарплаты, исчисления налогов, формирования отчетов и справок в государственные органы и социальные фонды, планирование расходов на оплату труда. Учтены требования законодательства, реальная практика работы предприятий и перспективные мировые тенденции развития подходов к управлению персоналом. Решения «1С: Зарплата и управление персоналом» соответствуют требованиям Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ "О защите персональных данных". В программе реализована возможность регистрации событий, связанных с работой с персональными данными, в частности, доступ и отказ в доступе к персональным данным, включая информацию о том пользователе, с которым данное событие было связано. Удобные и гибкие механизмы настройки отчетов позволяют получать полную и достоверную информацию в самых различных аналитических разрезах для различных категорий пользователей: руководства, службы управления персоналом, кадровой службы и других.

Именно такая информационная система управления персоналом нужна предприятию ООО «Илим Тимбер Индастри» для решения проблем.

3.2 Разработка мероприятий по внедрению и адаптации информационной системы

Разработка информационной системы вполне осуществима, так как на многих предприятиях подобная система в отделе кадров успешно работает.

Внедрение данной системы позволит:

- повысить производительность труда (в десятки и сотни раз);
- повысить качество и достоверность кадрового учета;
- перейти от учета к анализу кадров предприятия;
- привести кадровый учет предприятия в порядок и в соответствие с законодательными документами.

Некоторые задачи (особенно отчетность) вместо нескольких недель можно будет решать в несколько минут. Снизится количество ошибок пользователей в связи с тем, что функции контроля возлагаются на программу. Повысится обоснованность принимаемых руководством решений на основе отчетов отдела кадров, так как повысится достоверность и полнота кадрового учета.

Данная система позволит перейти от простого учета кадров на более высокий уровень. Будет возможно производить анализ движения кадров по разным аспектам, на основе исходных данных легко получать нужную управленческую информацию. Всё вышеизложенное позволяет сделать вывод о целесообразности разработки.

Работа «1С: Зарплата и управление персоналом» начинается со стартового помощника, позволяющего ввести первоначальные сведения об организации (Рисунок 3.2).

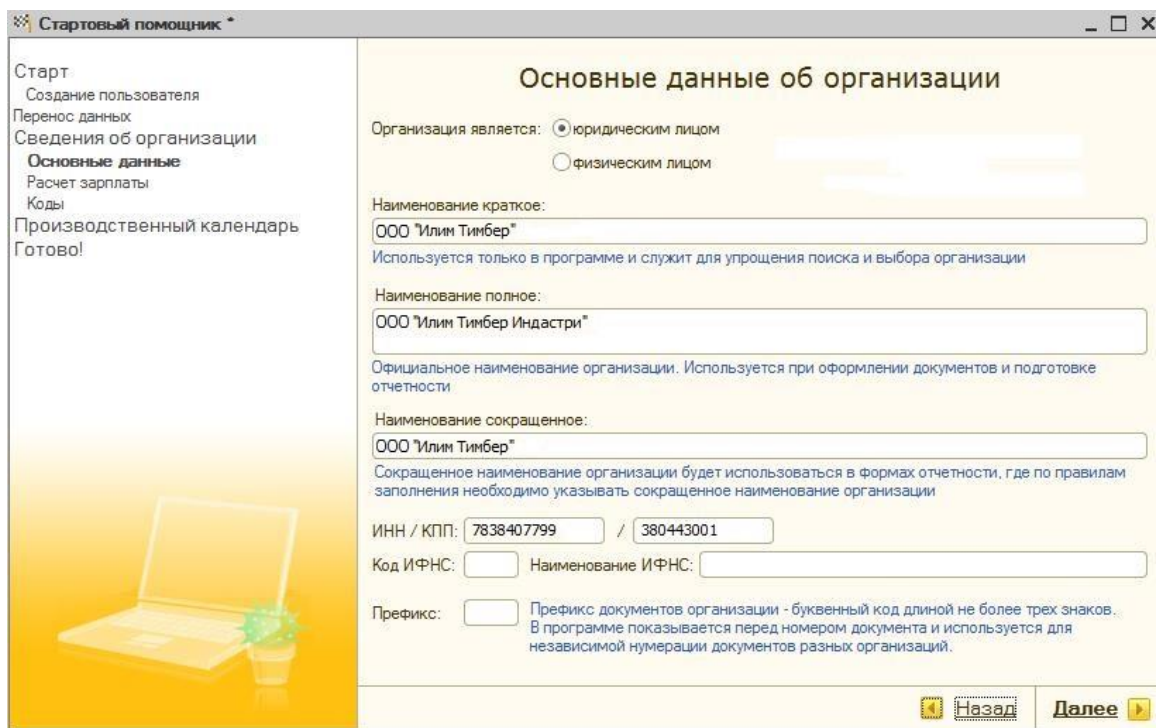


Рисунок 3.2 – Стартовый помощник

После данной процедуры можно приступать к работе. Система «1С: Зарплата и управление персоналом» содержит следующие вкладки:



Рисунок 3.3 – Разделы 1С: ЗУП

Вкладка «Предприятие» включает в себя такие разделы как:

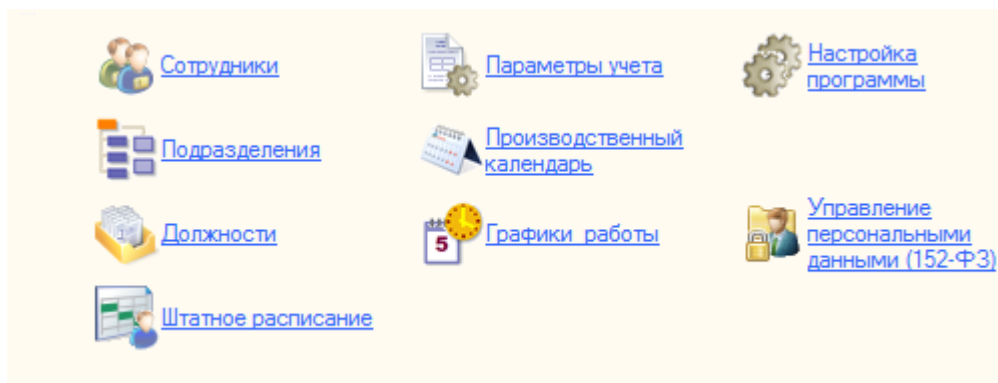


Рисунок 3.4 – Разделы вкладки «Предприятие»

Раздел «Параметры учета» служит для настройки алгоритмов расчета, для правильности расчета налогов, согласно учетной политики. Так же в этом разделе содержатся настройки основных моментов кадровых документов, особенности расчета налогов, настройки по выплате заработной платы, и страховых взносов.

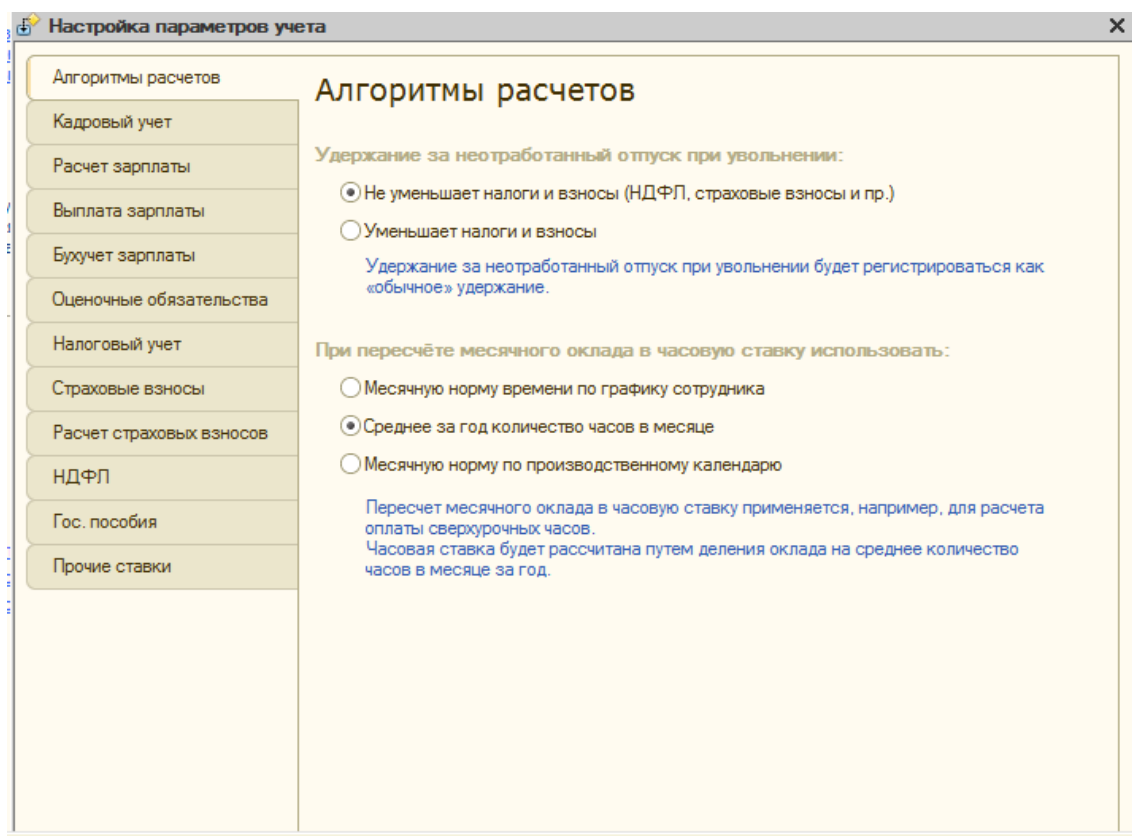


Рисунок 3.5 – Раздел «Параметры учета»

Раздел «Производственный календарь» и «График работы» предназначены для учета рабочего времени персонала. С помощью раздела «График работы» можно с легкостью составить график работы для того или иного подразделения с различными способами заполнения (Рисунок 3.6).

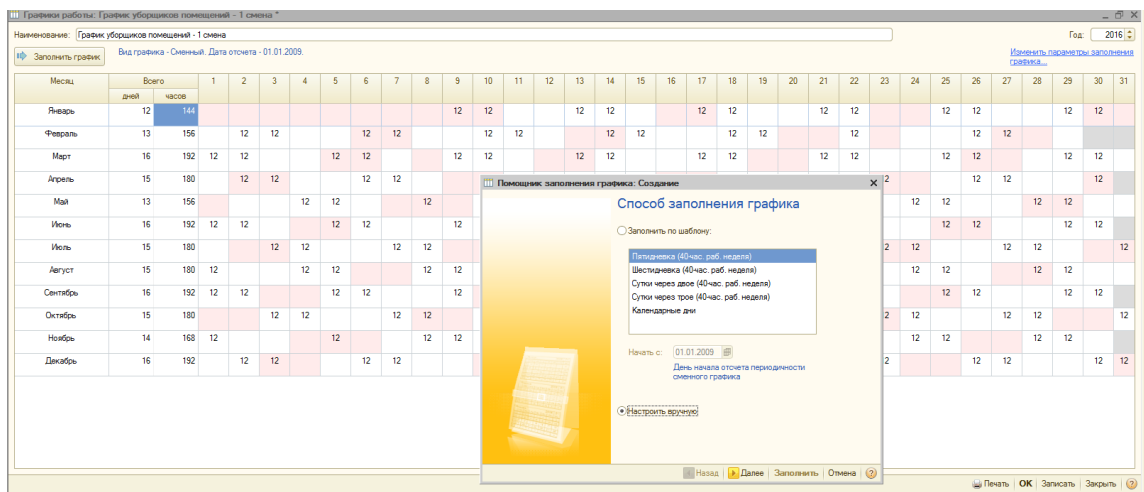


Рисунок 3.6 – Способы заполнения графиков

Раздел «Штатное расписание» представляет собой совокупность информации о штатных единицах организации (должности).

Штатное расписание организаций ведется независимо от структуры предприятия и предоставляет возможность указывать:

- различные виды тарифных ставок;
- произвольное количество надбавок;
- дополнительную информацию о штатных единицах:
- должностные обязанности;
- требования к квалификации.

Раздел «Сотрудники» служит для занесения новых сотрудников организации, где заполняется основная информация о работнике (ФИО, дата рождения, пол), место работы, оплата труда, документ о приеме на работу. Также в этом разделе есть возможность просматривать и изменять информацию об уже существующих сотрудниках.

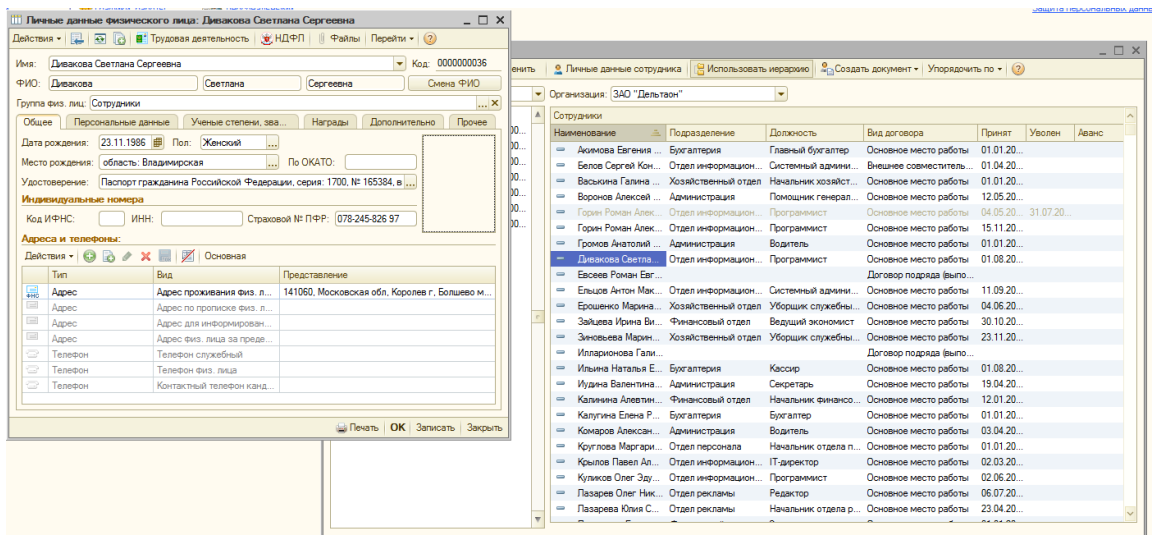


Рисунок 3.7 – Раздел «Сотрудники»

С помощью раздела «Отчеты» можно сформировать список сотрудников и организационную структуру предприятия.

Отчет «Список сотрудников» можно сформировать по отбору подразделения, должности и сотрудника показан на рисунке 3.8.



Рисунок 3.8 – Отчет «Список сотрудников»

Для редактирования колонок, можно воспользоваться настройками структуры отчета.

Вкладка «Кадровый учет» содержит следующие разделы:

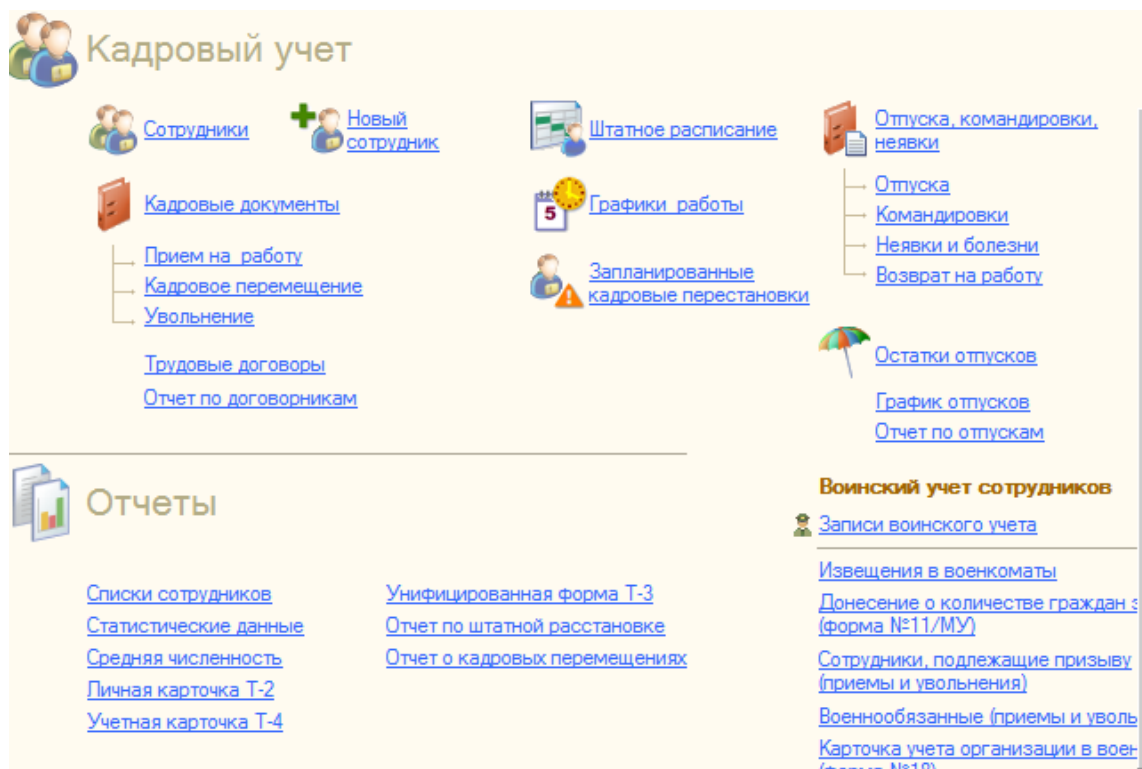


Рисунок 3.9 – Разделы вкладки «Кадровый учет»

В разделе «Кадровые документы» содержатся документы о приеме на работу, увольнение сотрудника, а также кадровое перемещение, предназначенное для перемещения сотрудника на новую должность.

Раздел «Отпуска, командировки, неявки» предназначен для регистрации отсутствия сотрудника по различным причинам. В данном разделе можно вывести и распечатать приказ, удостоверение, и служебное задание для командировок.

Раздел «График отпусков» предназначен для учета отпусков.

Также в этой вкладке предоставляется такая же работа, как и во вкладке «Предприятие»: ведение штатного расписания, графика работы и работа с сотрудниками.

С помощью раздела «Кадровые документы» можно формировать различные отчеты и унифицированные формы. При формировании отчета можно воспользоваться отбором по подразделениям, должности, сотруднику. (Рисунок 3.10). Например, отчет «Списки сотрудников» с отбором по

подразделениям: администратор и отдел персонала выглядит следующим образом:

Период: на 07.06.2016 14:52:47
 Группировки строк: Организация; Подразделение организации;
 Дополнительные поля: № в группе; Таб. №; Сотрудник; Вид документа; Номер; Серия; Дата выдачи; Кем выдан; Код подразделения;
 Отбор: Текущее состояние Не равно "Уволен" И Подразделение организации В группе из списка "Администрация; Отдел персонала"

Организация									
Подразделение организации									
№ в группе	Таб. №	Сотрудник	Вид документа	Номер	Серия	Дата выдачи	Кем выдан	Код подразделения	
ЗАО "Дельтаон"									
Администрация									
1	000000023	Воронов Алексей Игоревич							
2	000000001	Громов Анатолий Петрович	Паспорт гражданина Российской Федерации	647382	1541				
3	000000018	Иудина Валентина Валерьевна							
4	000000017	Комаров Александр Александрович							
5	000000019	Малютина Венера Антоновна							
6	000000022	Полева Татьяна Семеновна	Паспорт гражданина Российской Федерации	655382	1700	15.02.1995			
7	000000015	Спасский Игорь Валерьевич	Паспорт гражданина Российской Федерации	982146	0123	06.02.2000			
Отдел персонала									
1	000000005	Круглова Маргарита Алексеевна							
2	000000012	Мишина Елена Алексеевна							
3	000000014	Осева Инна Владимировна	Паспорт гражданина Российской Федерации	802472	1195	12.06.2008			
4	000000007	Павленко Ирина Леонидовна							
5	000000006	Савельева Татьяна Сергеевна	Паспорт гражданина Российской Федерации	895361	5210	12.03.2005			

Рисунок 3.10 – Отчет «Списки сотрудников»

Количество и наименование колонок можно изменять.

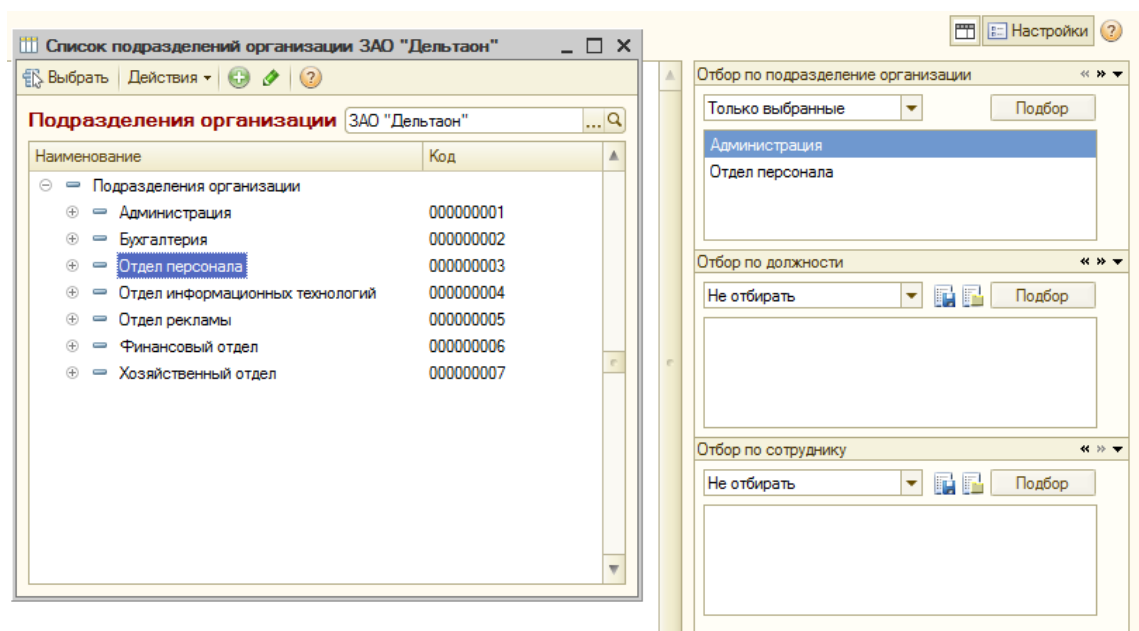


Рисунок 3.11 – Отбор по подразделениям, должности, сотруднику

Чтобы получить отчет с диаграммой о графике отпусков, нужно воспользоваться разделом «График отпусков», где можно составить или выбрать уже существующий документ об отпуске сотрудника (Рисунок 3.12). И после этого посмотреть сформировавшийся отчет (Рисунок 3.13).

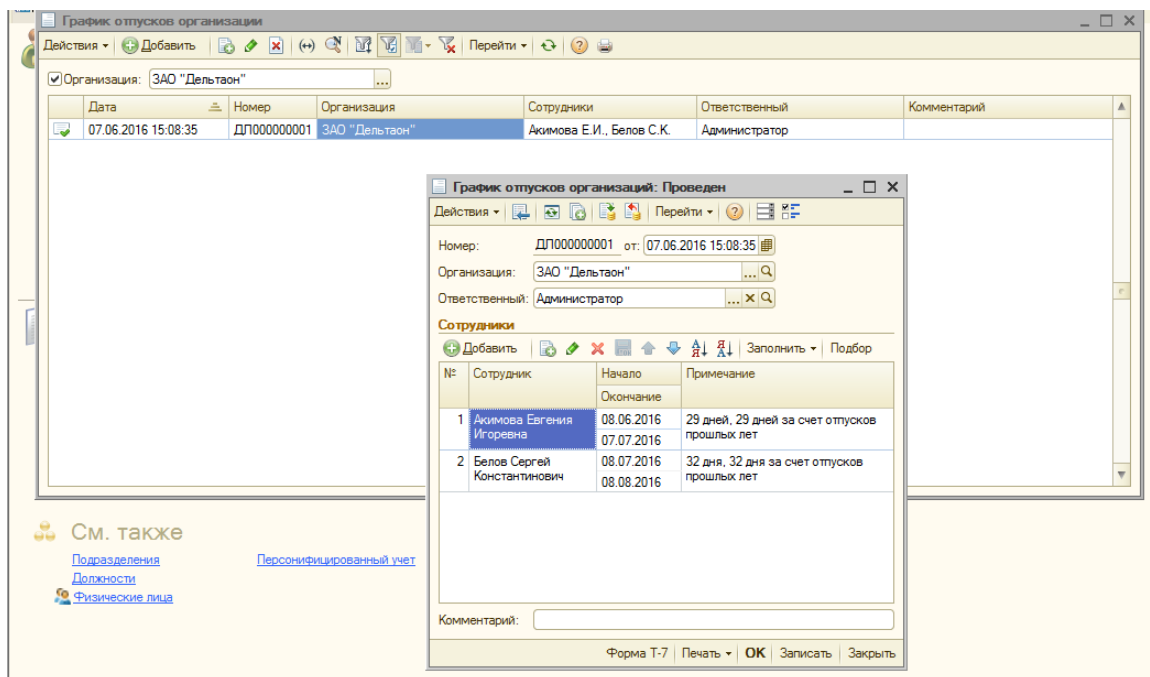


Рисунок 3.12 – Составление графика отпусков

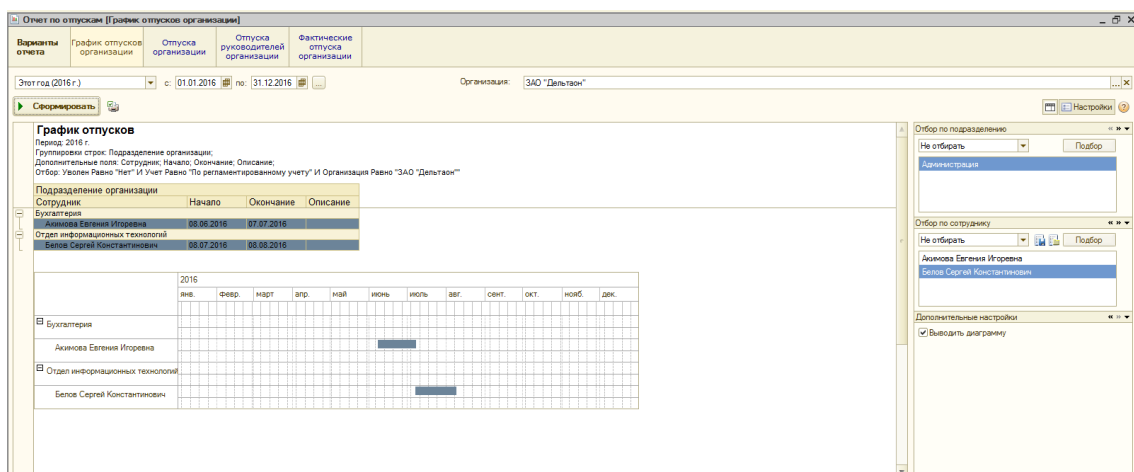


Рисунок 3.13 – Сформированный отчет

При помощи графика можно оценить концентрацию планируемых отпусков. На диаграмме можно увидеть пересекающиеся отпуска, а также проконтролировать использование отпуска.

Вкладка «Расчет зарплаты» содержит в себе множество полезных разделов (Рисунок 3.14).

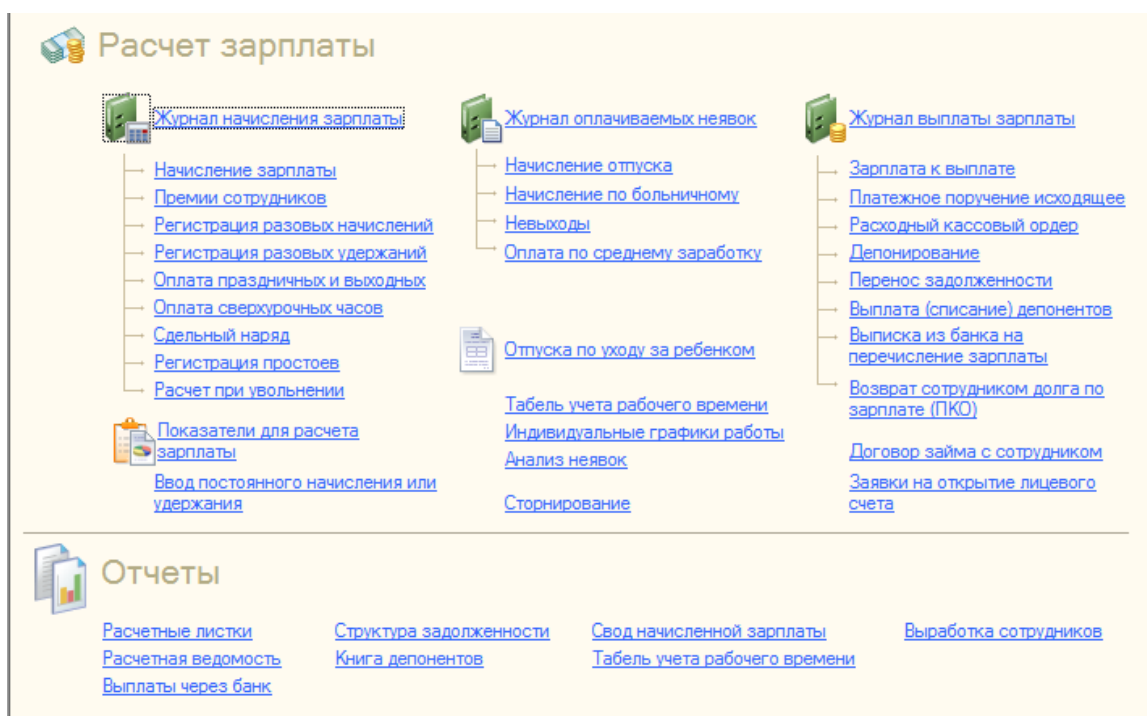


Рисунок 3.14 – Разделы вкладки «Расчет зарплаты»

Разделы этой вкладки позволяют полностью автоматизировать процесс расчета заработной платы. Формулы для проведения расчета вводятся в систему только один раз. Для выполнения каждого следующего расчета пользователю необходимо ежемесячно следить за кадровой информацией, учетом времени и указывать только самые общие параметры: месяц начисления зарплаты, организацию и др. Заполнение табличной части документа и собственно расчет – система произведет автоматически.

Раздел «Журнал начисления зарплаты» служит для дополнительных начислений по заработной плате. В этом разделе можно начислять премии, проводить разовые начисления и удержания, проводить оплату праздничных и выходных дней, оплачивать сверхурочные часы и начислять компенсации.

Для проверки правильности начисления заработной платы, можно использовать ряд отчетов, который предлагает вкладка «Расчет зарплаты», в разделе «Отчеты».

Рассмотрим расчетные листки. При формировании данного отчета, можно выбрать вид расчетного листка (краткий, для сотрудника или подробно), воспользоваться отбором по сотруднику или по подразделению.

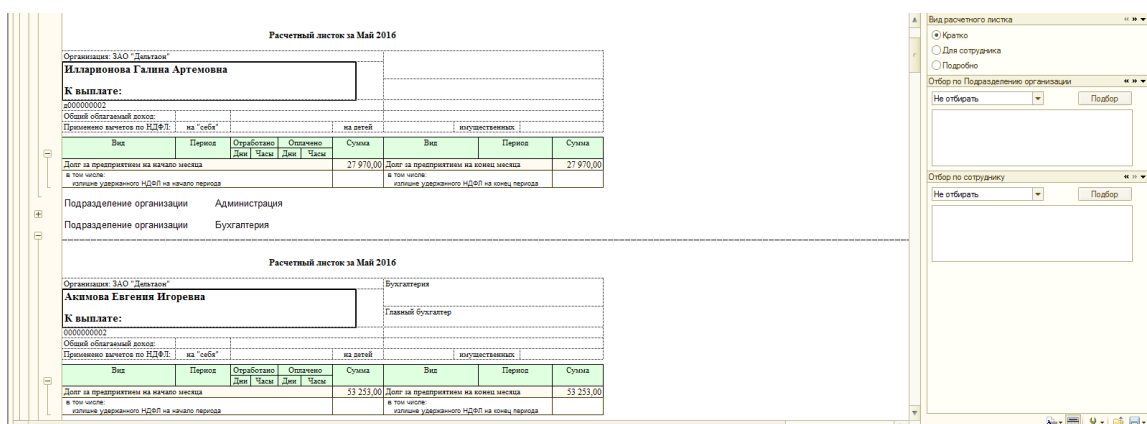


Рисунок 3.15 – Расчетные листки

Вкладка «Налоги» обеспечивает автоматизированный расчет налогов и взносов, связанных с заработной платой. Исходная информация для каждого вида расчета содержится в описании вида начисления. Здесь возможно формирование всей необходимой отчетности по ЕСН и НДФЛ в электронном и бумажном виде в рамках регламентированной отчетности.

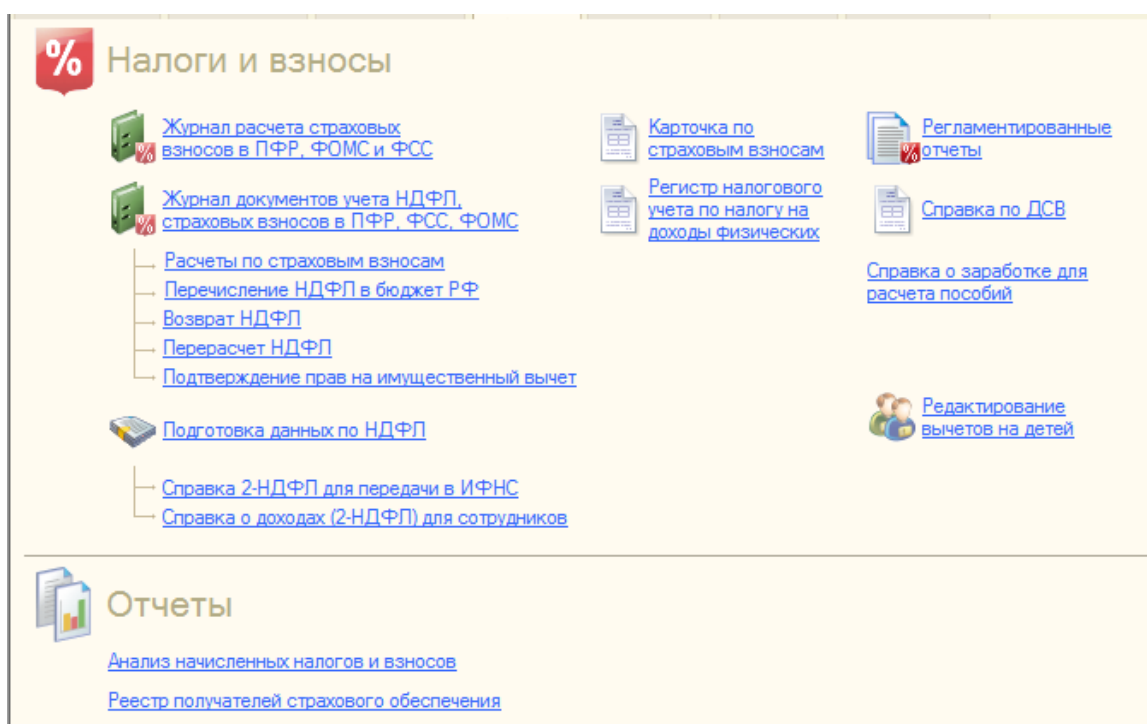


Рисунок 3.16 – Разделы вкладки «Налоги»

Раздел «Подготовка данных по НДФЛ» служит для подготовки данных в налоговую инспекцию о доходах сотрудника. Данные формируются автоматически с помощью кнопки «Сформировать справки» (Рисунок 3.17)

РЕЕСТР СВЕДЕНИЙ О ДОХОДАХ ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ ЗА 2010 ГОД				
Реестр № 4 от 10.06.2016 в 7721				
Налоговый агент: Закрытое акционерное общество "Дельтаон"				
ИНН налогового агента: 7721165386 / 772100101				
ФИО главного бухгалтера (индивидуального предпринимателя): Акимова Евгения Игоревна				
Количество представленных документов (Справок о доходах): 8				
ПРЕДСТАВЛЕННЫЕ ДОКУМЕНТЫ				
№ справки	ФИО	Общая сумма дохода	Общая сумма налога исчисленная	Общая сумма налога удержанная
1	Акимова Евгения Игоревна	143533.90	18659	18659
2	Белов Сергей Константинович	82400.00	10712	10712
3	Васькина Галина Дмитриевна	96200.00	12506	12506
28	Савельева Татьяна Сергеевна	92300.00	11999	11999
29	Светикова Вера Николаевна	57802.82	7202	7202
30	Семенова Виктория Викторовна	86800.00	11284	11284
31	Спасский Игорь Валерьевич	312400.00	40612	40612
32	Шорин Виктор Андреевич	94260.00	12254	12254
Итого:		965696.72	125228	125228
Подпись налогового агента		Акимова Евгения Игоревна <i>(подпись)</i> <i>(Фамилия, имя, отчество)</i>		
МП				
Дата представления в налоговый орган		" ____ " _____ 20__ г.		
Дата принятия в налоговый орган		" ____ " _____ 20__ г.		
Подпись работника налогового органа		_____		

Рисунок 3.17 – Подготовка данных по НДФЛ

Можно увидеть список сотрудников и его ставку, которая использовалась при расчете налога. При выборе сотрудника можно увидеть доход, который

получал сотрудник за налоговый период, и увидеть личные данные налогоплательщика. При необходимости эти данные можно редактировать.

Также в этом разделе есть документ «Справка о доходах (2-НДФЛ) для сотрудника», с помощью которого сотрудник сможет получить справку о доходах, которая формируется и печатается за несколько минут (Рисунок 3.18).

Утверждена Приказом ФНС России
от 17.11.2010 № ММВ-7-3/611@
Форма 2-НДФЛ
Код формы по КНД 1151078
признак
в ИФНС (код) 7721

СПРАВКА О ДОХОДАХ ФИЗИЧЕСКОГО ЛИЦА за 2010 год № 1 от 10.06.2016

1. Данные о налоговом агенте
1.1. ИНН/КПП для организации или ИНН для физического лица 7721165386 / 772100101
1.2. Наименование организации/Фамилия, имя, отчество физического лица
ЗАО "Дельтаон"
1.3. Код ОКАТО 31140468000 1.4. Телефон +7 (499) 331-22-11

2. Данные о физическом лице - получателе дохода
2.1. ИНН 2.2. Фамилия, Имя, Отчество Зайцева Ирина Викторовна
2.3. Статус налогоплательщика 1 2.4. Дата рождения 27.01.1981
2.5. Гражданство (код страны) 643
2.6. Код документа, удостоверяющего личность 91 2.7. Серия и номер документа
2.8. Адрес места жительства в Российской Федерации: почтовый индекс 111625 код региона 77
район город населенный пункт
улица Каскадная ул дом 65 корпус квартира 107
2.9. Адрес в стране проживания: Код страны: Адрес

3. Доходы, облагаемые по ставке 13%

Месяц	Код дохода	Сумма дохода	Код вычета	Сумма вычета	Месяц	Код дохода	Сумма дохода	Код вычета	Сумма вычета
1	2000	56 800.00							
2	2000	56 800.00							

4. Стандартные, социальные и имущественные налоговые вычеты
4.1. Суммы предоставленных налогоплательщику налоговых вычетов

Код вычета	Сумма вычета	Код вычета	Сумма вычета	Код вычета	Сумма вычета	Код вычета	Сумма вычета

4.2. № Уведомления, подтверждающего право на имущественный налоговый вычет
4.3. Дата выдачи Уведомления 4.4. Код налогового органа, выдавшего Уведомление

5. Общие суммы дохода и налога по итогам налогового периода

5.1. Общая сумма дохода	113 600.00
5.2. Налоговая база	113 600.00
5.3. Сумма налога исчисленная	14 768
5.4. Сумма налога удержанная	14 768
5.5. Сумма налога перечисленная*	-
5.6. Сумма налога, излишне удержанная налоговым агентом	-
5.7. Сумма налога, не удержанная налоговым агентом	-

Налоговый агент Главный бухгалтер Акимова Е. И.

Рисунок 3.18 – Справка о доходах для сотрудника

Для подготовки персонифицированной отчетности в пенсионный фонд существует вкладка «ПФР» (Рисунок 3.19).

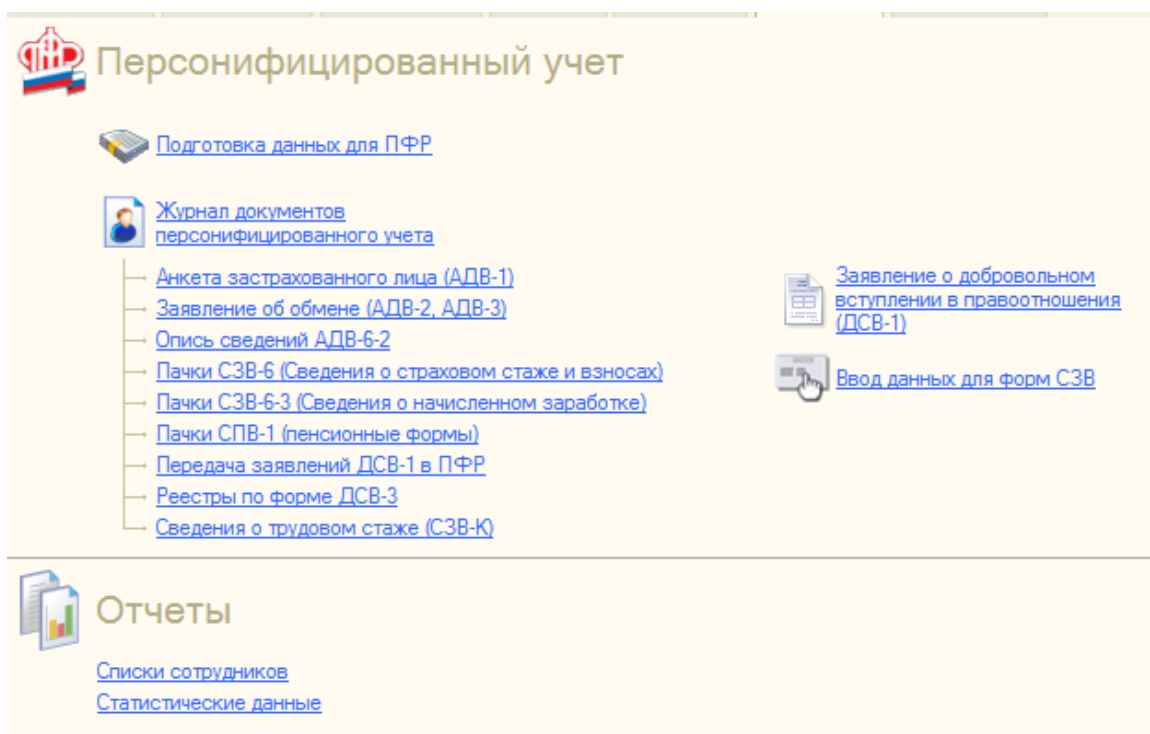


Рисунок 3.19 – Разделы вкладки «ПФР»

Вкладка «Персонал» предназначена для видения управленческого учета и содержит большое количество разделов (Рисунок 3.20).

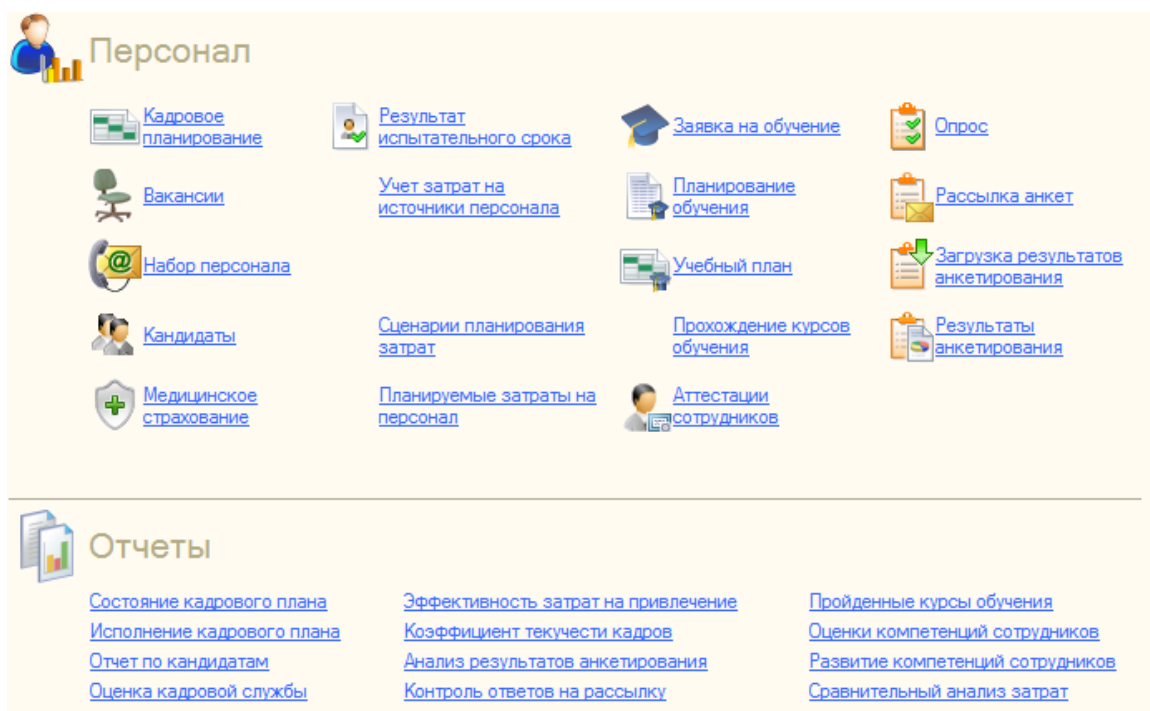


Рисунок 3.20 – Вкладка «Персонал»

Для хранения различной управленческой информации о вакантных рабочих местах используется справочник «Вакансии». Для каждой вакансии указываются должностные требования, инструкции и описание рабочего места. Потребность предприятия в персонале отражается в «Кадровом плане». Для работы с кадровым планом применяется специальный раздел «Кадровое планирование» (Рисунок 3.21).

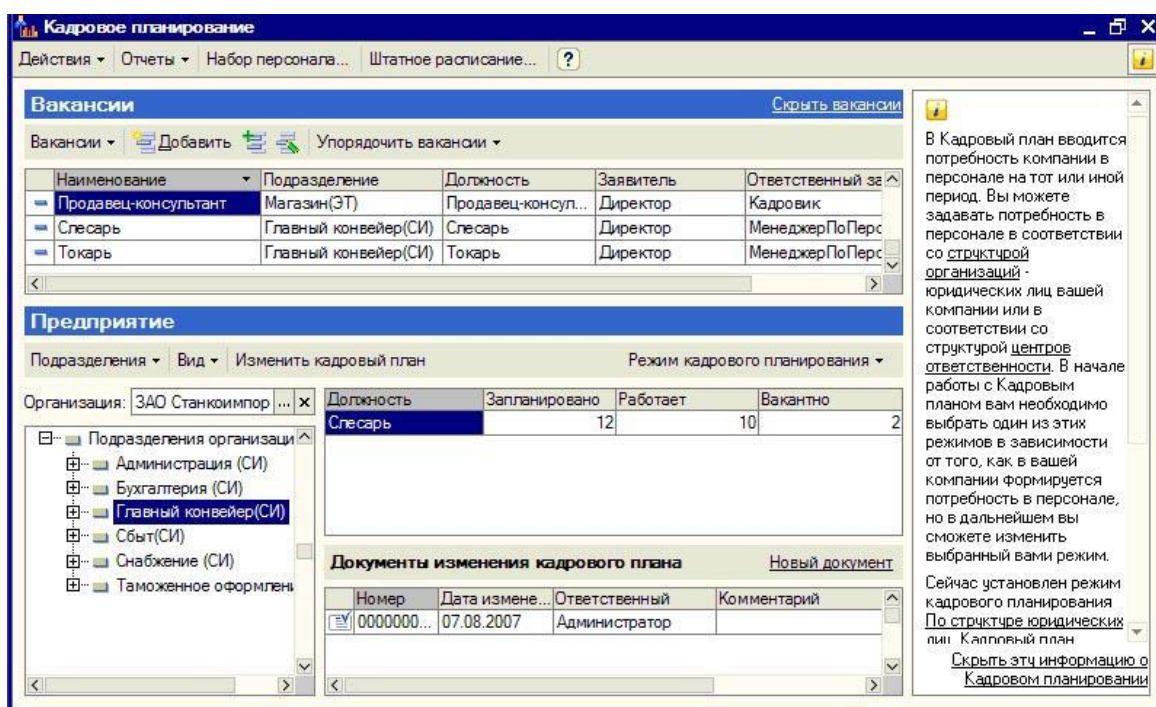


Рисунок 3.21 – Раздел «Кадровое планирование»

В процессе кадрового планирования менеджер по персоналу может просматривать информацию о свободных рабочих местах, редактировать ее, а также добавлять новые вакансии. Составляется и редактируется «Штатное расписание» по текущей расстановке работников. Проанализировать кадровый план можно с помощью отчетов «Состояние кадрового плана» и «Исполнение кадрового плана».

Раздел «Набор персонала» является основным инструментом для автоматизации работы с кандидатами. Информация о кандидате на вакантное

рабочее место вводится в систему с помощью заявки кандидата. Система позволяет получать письма по электронной почте непосредственно в разделе «Набор персонала» (Рисунок 3.22). В процессе работы с заявкой кандидата в программе доступны разнообразные действия. Для заявки можно назначить вакансию, указать состояние заявки, например «Принята к рассмотрению» или «Отклонена». Для получения дополнительной информации от кандидата или для отправки ответов на его вопросы ему возможно написание письма.

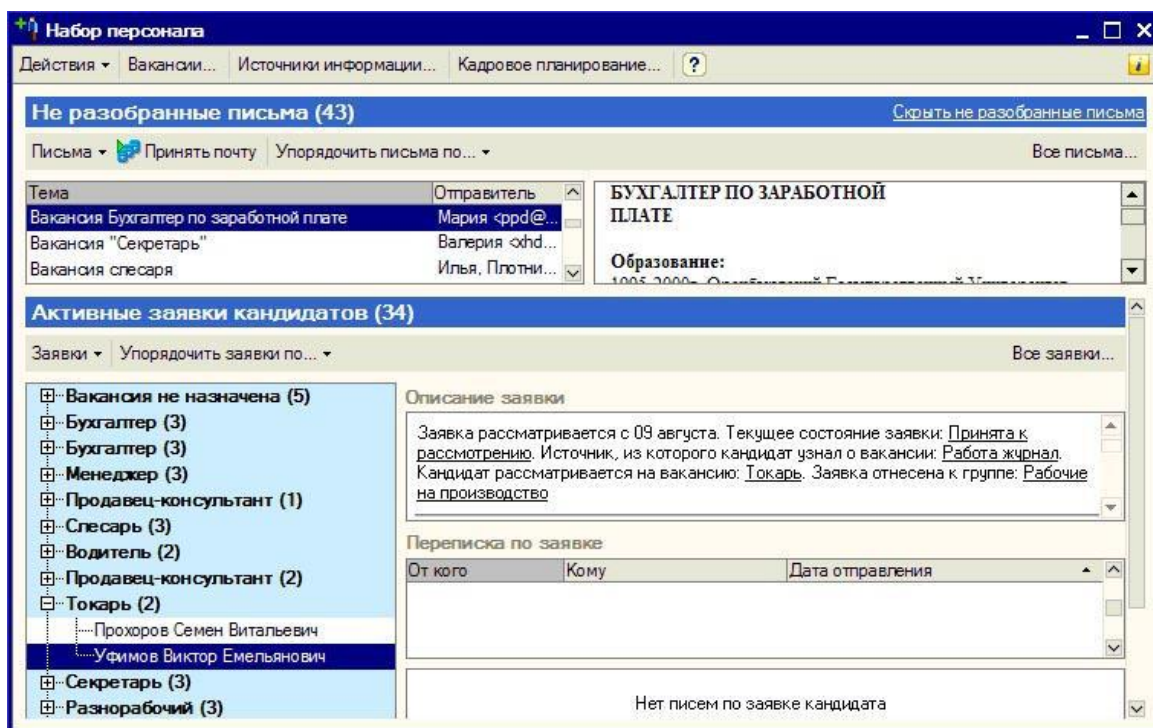


Рисунок 3.22 – Раздел «Набор персонала»

По заявке кандидата планируется личная встреча с ним для собеседования.

Оценка компетентности работников и контроль результатов оценки выполняются в подразделе «Управление компетенциями». Под компетенциями понимаются качества и способности, необходимые работнику для исполнения должностных обязанностей. Для каждой должности в справочнике «Должности» можно задать список должностных компетенций с глоссарием. Определение степени компетентности работника происходит в процессе

аттестации. Результатом проведения аттестации является список компетенций с оценкой.

Для учета оценок компетенций, полученных работником в результате аттестации, используется документ «Аттестация работников». Список компетенций автоматически заполняется по данным о компетенциях, указанным для должности работника.

В раздел «Управление мотивацией персонала» устанавливается зависимость их заработной платы от результатов труда. Возможности программы позволяют сформировать прозрачную и эффективную схему финансовой мотивации для любой должности и любого рабочего места. Для анализа изменений значений показателей эффективности используется отчет «Динамика показателей эффективности».

Раздел «Планирование занятости персонала» предусмотрен для планирования участия работников компании во встречах, совещаниях и во внутренних и внешних мероприятиях (выставки, семинары, конференции и т.д.). Кроме того, для успешного проведения встреч, совещаний и внутренних мероприятий можно планировать использование помещений компании.

Таким образом, использование «1С: Зарплата и Управление персоналом» способствует повышению эффективности работы системы управления персоналом предприятия и приносит пользу руководителям, отдельным подразделениям, а также всем сотрудникам, так как сокращает время на сбор, обработку, накопление и передачу информации о персонале. Она позволяет оценить степень укомплектованности штатов предприятия, оценить «качество» персонала, проанализировать уровень и причины текучести кадров и своевременно принять меры для обеспечения деятельности предприятия необходимыми специалистами. Иными словами, осуществлять эффективное управление предприятием с целью получения прибыли и с наименьшими затратами на персонал.

Выделим основные задачи, необходимые для перехода на информационную систему «1С: Зарплата и управление персоналом».

1. Необходимо перенести все кадровые данные и кадровую историю из старой системы и из программ MS Word и Excel в новую информационную систему «1С: Зарплата и управление персоналом».

2. Необходимо перенести штатное расписание из файлов программы MS Excel.

3. Следует осуществить перенос данных для обеспечения возможности расчета среднего заработка сотрудников.

4. Необходимо настроить программу под особенности учета предприятия.

5. Следует обеспечить совместную эффективную работу бухгалтерского отдела и отдела управления персоналом. На предприятии ООО «Перцы Взлетка» весь кадровый учет велся в программе Excel, там же были данные и о структуре организации. В старой системе заказчика, с которой работал бухгалтер, никакой структуры организации не было, поэтому должности сотрудников не соответствовали структуре компании, т.е. не соответствовали действительности. Поэтому нужно осуществить перенос из файлов формата DBF в новую программу: □ данные по расчету заработной платы за 2015 год (12 файлов, т.к. каждый файл содержит информацию только по 1 месяцу); □ кадровые данные по физическим лицам. После переноса этих данных необходимо перенести данные из программы MS Excel. В программе MS Excel велось штатное расписание, и хранились данные о должностях физических лиц и названиях подразделений.

Сначала нужно перенести личные кадровые данные и список сотрудников, включая фамилию, имя, отчество, табельный номер сотрудника, дату приема на работу, ИНН, номер свидетельства пенсионного страхования, адрес проживания. Затем переносится история по изменениям окладов сотрудников за последний год для учета индексации среднего заработка работника. Переносится список видов расчетов, которые используются в компании, а также данные по начислениям заработной платы по каждому сотруднику за последний год: сумма, количество отработанных дней и часов. Далее в новую систему необходимо перенести данные из файлов MS Excel, в

которых велся весь кадровый учет, и актуальную структуру организации. Раньше на предприятии структуры компании не было вообще. Также переносятся актуальная штатная расстановка и по каждому сотруднику были актуализированы данные о подразделении и должности. Для успешного внедрения системы необходимо провести расчет заработной платы в режиме двойного учета от одного до трех расчетных периодов, то есть расчет заработной платы производится в обеих системах одновременно - старой и новой. В этот период одна из систем является эталоном (как правило, сначала это старая система), а учет во второй системе ведется в контрольном режиме. Потом роли систем поменяются. Такой подход позволяет пользователям убедиться, что новая программа обрабатывает регламентные действия корректно. Также во время двойного учета выявляются расхождения в отработке тех или иных действий. Причины таких расхождений анализируются и принимаются решения по их устранению (или "не устранению" в зависимости от причины). Двойной учет эффективен еще тем, что позволяет провести аудит базы: проверяются настройки видов расчетов по налогообложению, сверяются расчеты по заработной плате и налогам, выверяются плановые надбавки сотрудникам и алгоритмы расчетов. Поэтому в течение первых двух недель в системе «1С: Зарплата и Управление Персоналом» производится контрольный расчет заработной платы за первую половину месяца, и полученные данные сверяются со старой системой. В течение второй половины месяца проходит обучение сотрудников работе в новой программе с реальными данными. Также одновременно в двух базах нужно провести сверку налогов. Если тестирование системы «1С: Зарплата и Управление Персоналом» прошло успешно, принимается решение о завершении работы в старой системе предприятия. Кадровый учет сразу ведется в рабочем режиме в «1С: Зарплата и Управление Персоналом». Таким образом, переход на новую информационную систему будет осуществлен за 1 месяц. Одной из задач, которую мы поставили выше, является настройка программы под особенности учета на предприятии.

Поэтому в системе «1С: Зарплата и Управление Персоналом» необходимо произвести следующие доработки:

- осуществить выгрузку данных по выплате зарплаты;
- загрузить данные по физическим лицам, которые получают доход в виде материальной выгоды по процентам, из бухгалтерской программы в «1С: Зарплату и управление персоналом»;

- доработать печатные формы трудового договора.
- доработать унифицированные печатные формы кадровых приказов в соответствии с особенностями кадрового учета на предприятии. В результате перехода на информационную систему управления персоналом «1С: Зарплата и управление персоналом»:

- предприятие получит полноценную систему с кадровыми данными и данными по расчету среднего заработка (в том числе необходимыми для индексации) за последний год;

- отдел по персоналу получит возможность работать в единой полноценной системе, а раньше приходилось отдельно вести весь кадровый учет в MS Excel;

- будет сделана загрузка данных по физическим лицам, которые получают доход в виде материальной выгоды по процентам, из бухгалтерской программы в новую программу «1С: Зарплата и управление персоналом 8»;

- будет произведена выгрузка данных по оплате заработной платы.

Главным результатом перехода на программу «1С: Зарплата и управление персоналом», станет эффективная совместная работа бухгалтерского отдела и отдела управления персоналом в единой полноценной системе.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

ПРИЛОЖЕНИЕ А
Бухгалтерская отчетность

Наименование показателя	Код	На 31 декабря 2015 г.	На 31 декабря 2014 г.
АКТИВ			
I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ			
Нематериальные активы	1110	-	-
Результаты исследований и разработок	1120	-	-
Нематериальные поисковые активы	1130	-	-
Материальные поисковые активы	1140	-	-
Основные средства	1150	784 784 540	748 864 793
в том числе:			
Основные средства в организации	11501	782 829 799	747 807 153
Строительство объектов основных средств	11502	1 954 741	1 057 640
Доходные вложения в материальные ценности	1160	-	-
Финансовые вложения	1170	-	-
Отложенные налоговые активы	1180	(18 814 811)	(3 009 464)
Прочие внеоборотные активы	1190	-	-
Итого по разделу I	1100	765 969 729	745 855 329
II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ			
Запасы	1210	382 338 445	209 054 061
в том числе:			
Материалы	12101	102 358 661	71 265 889
Готовая продукция	12102	180 437 794	50 582 433
Основное производство	12103	47	390 666
Полуфабрикаты собственного производства	12104	99 541 943	86 815 072
Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	67 456 757	58 351 972
в том числе:			
НДС по приобретенным материально-производственным запасам	12201	4 160 801	77 463
НДС по приобретенным услугам	12202	900 595	165 369
НДС по товарам, реализованным по ставке 0% (экспорт)	12203	62 278 833	58 109 140
НДС при строительстве ОС	12204	116 528	-
Дебиторская задолженность	1230	192 288 682	72 616 873
в том числе:			
Расчеты с поставщиками и подрядчиками	12301	23 758 342	28 524 225
Расчеты с покупателями и заказчиками	12302	165 200 428	41 629 077

Расчеты по налогам и сборам	12303	507 256	62
Расчеты по социальному страхованию и обеспечению	12304	1 571 769	639 067
Расчеты с персоналом по прочим операциям	12305	114 630	87 194
Расчеты с разными дебиторами и кредиторами	12306	1 136 257	1 737 248
Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	-	-
Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	523 487	286 231
Прочие оборотные активы	1260	1 400 915	97 751
Итого по разделу II	1200	644 008 285	340 406 887
БАЛАНС	1600	1 409 978 014	1 086 262 217

Наименование показателя	Код	На 31 декабря 2015 г.	На 31 декабря 2014 г.
ПАССИВ			
III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ			
Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	-	-
Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	-	-
Переоценка внеоборотных активов	1340	-	-
Добавочный капитал (без переоценки)	1350	-	-
Резервный капитал	1360	-	-
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	100 901 754	-
Итого по разделу III	1300	100 901 754	-
IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ 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	-	-
Кредиторская задолженность	1520	1 283 463 333	1 058 096 918
	в том числе:		

	Расчеты с поставщиками и подрядчиками	15201	102 584 859	124 362 881
	Расчеты с покупателями и заказчиками	15202	488 549 746	96 675 459
	Расчеты по налогам и сборам	15203	6 484 896	7 946 281
	Расчеты по социальному страхованию и обеспечению	15204	7 526 093	7 105 456
	Расчеты с персоналом по оплате труда	15205	13 837 314	13 613 118
	Расчеты с разными дебиторами и кредиторами	15206	15 982 493	647 237
	79 вхр		648 497 932	807 745 827
	Доходы будущих периодов	1530	-	-
	Оценочные обязательства	1540	25 612 928	28 165 299
	Прочие обязательства	1550	-	-
	Итого по разделу V	1500	1 309 076 261	1 086 262 217
	БАЛАНС	1700	1 409 978 014	1 086 262 217

Отчет о финансовых результатах за 2014 и 2015 гг

Наименование показателя	Код	За Январь - Декабрь 2015 г.	За Январь - Декабрь 2014 г.
Выручка	2110	2 724 088 153	2 456 224 950
Себестоимость продаж	2120	(2 308 300 790)	(2 057 988 442)
Валовая прибыль (убыток)	2100	415 787 363	398 236 508
Коммерческие расходы	2210	(158 309 296)	(169 204 120)
Управленческие расходы	2220	(112 694 443)	(99 917 694)
Прибыль (убыток) от продаж	2200	144 783 624	129 114 694
Доходы от участия в других организациях	2310	-	-
Проценты к получению	2320	-	650 944
Проценты к уплате	2330	-	(2 852 164)
Прочие доходы	2340	137 203 134	783 093 238
Прочие расходы	2350	(147 147 823)	(785 546 327)
Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	134 838 935	124 460 385
Текущий налог на прибыль	2410	(18 131 835)	(27 442 150)
в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)	2421	(6 969 394)	(5 364 645)
Изменение отложенных налоговых обязательств	2430	(15 262 416)	(2 522 011)
Изменение отложенных налоговых активов	2450	(542 931)	(292 560)
Прочее	2460	-	(47 544)
Чистая прибыль (убыток)	2400	100 901 753	94 156 120

Наименование показателя	Код	За Январь - Декабрь 2015 г.	За Январь - Декабрь 2014 г.
Выручка	2110	2 724 088 153	2 456 224 950
Себестоимость продаж	2120	(2 308 300 790)	(2 057 988 442)
Валовая прибыль (убыток)	2100	415 787 363	398 236 508
Коммерческие расходы	2210	(158 309 296)	(169 204 120)
Управленческие расходы	2220	(112 694 443)	(99 917 694)
Прибыль (убыток) от продаж	2200	144 783 624	129 114 694
Доходы от участия в других организациях	2310	-	-
Проценты к получению	2320	-	650 944
Проценты к уплате	2330	-	(2 852 164)
Прочие доходы	2340	137 203 134	783 093 238
Прочие расходы	2350	(147 147 823)	(785 546 327)
Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	134 838 935	124 460 385
Текущий налог на прибыль	2410	(18 131 835)	(27 442 150)
в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)	2421	(6 969 394)	(5 364 645)
Изменение отложенных налоговых обязательств	2430	(15 262 416)	(2 522 011)
Изменение отложенных налоговых активов	2450	(542 931)	(292 560)
Прочее	2460	-	(47 544)
Чистая прибыль (убыток)	2400	100 901 753	94 156 120

Наименование показателя	Код	На 27 июля 2014 г.	На 31 декабря 2013 г.	На 31 декабря 2012 г.
АКТИВ				
I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
Нематериальные активы	1110	-	-	-
Результаты исследований и разработок	1120	-	-	-
Нематериальные поисковые активы	1130	-	-	-
Материальные поисковые активы	1140	-	-	-
Основные средства	1150	108 552 727	113 764 951	83 463 818
Доходные вложения в материальные ценности	1160	-	-	-
Финансовые вложения	1170	-	-	-
Отложенные налоговые активы	1180	155 480 582	155 238 498	132 384 626
Прочие внеоборотные активы	1190	-	-	-
Итого по разделу I	1100	264 033 310	269 003 449	215 848 443
II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
Запасы	1210	174 122 770	140 295 383	190 802 530

Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	68 078 314	33 164 384	55 595 414
Дебиторская задолженность	1230	157 935 002	461 308 801	259 016 081
в том числе: Отказы ИФНС 76вр		91 241 276	-	-
Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	9 335 000	7 645 000	4 440 000
Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	9 630 626	479 830	210 115
Прочие оборотные активы	1260	8 000	-	2 111 681
Итого по разделу II	1200	419 109 711	642 893 398	512 175 821
БАЛАНС	1600	683 143 021	911 896 847	728 024 264

Наименование показателя	Код	На 31 июля 2014 г.	На 31 декабря 2013 г.	На 31 декабря 2012 г.
ПАССИВ				
III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ				
Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	-	524 475 000	524 475 000
Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	-	-	-
Переоценка внеоборотных активов	1340	-	-	-
Добавочный капитал (без переоценки)	1350	-	-	-
Резервный капитал	1360	-	554 968	554 968
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	(676 332 539)	(669 041 624)	(549 537 777)
Итого по разделу III	1300	(676 332 539)	(144 011 656)	(24 507 809)
IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
Заемные средства	1410	-	-	-
Отложенные налоговые обязательства	1420	7 150 404	6 660 433	6 222 241
Оценочные обязательства	1430	-	-	-
Прочие обязательства	1450	-	-	-
Итого по разделу IV	1400	7 150 404	6 660 433	6 222 241
V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
Заемные средства	1510	-	40 310 027	84 557 937
Кредиторская задолженность	1520	1 324 329 459	977 971 654	623 784 021
в том числе: плата за выбросы 68.13		29 148	-	-
79.05		1 081 900 817	-	-
Доходы будущих периодов	1530	-	-	-

Оценочные обязательства	1540	27 995 697	30 966 389	36 861 393
Прочие обязательства	1550	-	-	1 106 480
Итого по разделу V	1500	1 352 325 156	1 049 248 070	746 309 831
БАЛАНС	1700	683 143 021	911 896 847	728 024 263

Наименование показателя	Код	На 31 июля 2014 г.	На 31 декабря 2013 г.	На 31 декабря 2012 г.
ПАССИВ				
III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ				
Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	-	524 475 000	524 475 000
Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	-	-	-
Переоценка внеоборотных активов	1340	-	-	-
Добавочный капитал (без переоценки)	1350	-	-	-
Резервный капитал	1360	-	554 968	554 968
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	(676 332 539)	(669 041 624)	(549 537 777)
Итого по разделу III	1300	(676 332 539)	(144 011 656)	(24 507 809)
IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
Заемные средства	1410	-	-	-
Отложенные налоговые обязательства	1420	7 150 404	6 660 433	6 222 241
Оценочные обязательства	1430	-	-	-
Прочие обязательства	1450	-	-	-
Итого по разделу IV	1400	7 150 404	6 660 433	6 222 241
V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
Заемные средства	1510	-	40 310 027	84 557 937
Кредиторская задолженность	1520	1 324 329 459	977 971 654	623 784 021
в том числе:				
плата за выбросы 68.13		29 148	-	-
79.05		1 081 900 817	-	-
Доходы будущих периодов	1530	-	-	-
Оценочные обязательства	1540	27 995 697	30 966 389	36 861 393
Прочие обязательства	1550	-	-	1 106 480
Итого по разделу V	1500	1 352 325 156	1 049 248 070	746 309 831
БАЛАНС	1700	683 143 021	911 896 847	728 024 263

Наименование показателя	Код	За Январь - Июль 2014г.	За Январь - Июль 2013г.
Выручка	2110	1 217 615 789	1 342 035 858

Себестоимость продаж	2120	(1 093 931 821)	(1 223 269 550)
Валовая прибыль (убыток)	2100	123 683 968	118 766 308
Коммерческие расходы	2210	(87 358 819)	(146 851 129)
Управленческие расходы	2220	(50 942 841)	(60 086 214)
Прибыль (убыток) от продаж	2200	(14 617 692)	(88 171 035)
Доходы от участия в других организациях	2310	-	-
Проценты к получению	2320	637 645	906 684
Проценты к уплате	2330	(2 852 164)	(8 831 039)
Прочие доходы	2340	99 063 681	179 504 444
Прочие расходы	2350	(89 274 498)	(175 625 425)
Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	(7 043 028)	(92 216 371)
Текущий налог на прибыль	2410	-	-
в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)	2421	(1 656 492)	(1 912 306)
Изменение отложенных налоговых обязательств	2430	(489 971)	730 382
Изменение отложенных налоговых активов	2450	242 084	15 800 586
Прочее	2460	-	-
Чистая прибыль (убыток)	2400	(7 290 915)	(75 685 403)

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Продовольственная и сельскохозяйственная организация объединенных наций [Электронный ресурс]: база данных содержит сведения о мировом лесном хозяйстве – Режим доступа: <http://www.fao.org>
2. Лес онлайн: лесная промышленность [Электронный ресурс]: портал о лесном хозяйстве – Режим доступа: <http://www.lesonline.ru/>
3. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]: база данных содержит статистику по Российской Федерации – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>
4. Метапром [Электронный ресурс]: Промышленный портал – Режим доступа: <http://www.metaprom.ru>
5. Palki.ru [Электронный ресурс]: Лесная биржа – Режим доступа: <http://www.palki.ru/>
6. Эксперт online [Электронный ресурс]: Электронный журнал – Режим доступа: <http://expert.ru>
7. Protown [Электронный ресурс]: Федеральный портал – Режим доступа: <http://protown.ru/information/hide/4490.html>
8. Госсми.ру [Электронный ресурс]: Государственное СМИ – Режим доступа: http://gossmi.ru/page/gos1_316.htm
9. Стратегия развития лесного комплекса Российской Федерации на период до 2020 года: офиц. текст. – Москва, 2008. – 35 с.
10. Моё образование [Электронный ресурс]: Поиск ВУЗов и колледжей – Режим доступа: https://moeobrazovanie.ru/specialities_vuz/lesnoe_delo.html
11. Учёба.ру [Электронный ресурс]: Каталог учебных заведений и программ – Режим доступа: <https://irkutsk.ucheba.ru/>
12. Wood.ru [Электронный ресурс]: Первый лесопромышленный портал – Режим доступа: <http://www.wood.ru/ru/lonewsid-41714.html>
13. Drevesina.com [Электронный ресурс]: Портал лесопромышленника – Режим доступа: <http://www.drevesina.com/news.htm/a7873/>

14. Стратегия развития лесного комплекса Российской Федерации на период до 2020 года: офиц. текст. – Москва, 2008. – 74 с.