

Куркчи-Халилева Милена Шевкетовна

студентка

Грекова Вита Анатольевна

канд. экон. наук, доцент

Институт экономики и управления СП

ФГАОУ ВО «Крымский федеральный

университет им. В.И. Вернадского»

г. Симферополь, Республика Крым

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ РАСЧЕТОВ С РАБОТНИКАМИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

***Аннотация:** в данной статье авторами раскрыты сущность и особенности внутреннего контроля расчетов с персоналом по оплате труда. Исследователи обосновывают важность грамотного ведения внутреннего контроля расчетов с персоналом по оплате труда, обеспечивая тем самым достоверность бухгалтерской отчетности, и предлагают меры по совершенствованию системы контроля расчетов с персоналом по оплате труда.*

***Ключевые слова:** внутренний контроль, оплата труда, расчеты по оплате труда, бухгалтерский учет.*

Учитывая сложность социально-экономических процессов, происходящих на микроуровне, и их влияние на макроэкономические показатели в пересмотре нуждается система внутреннего контроля операций по выплатам работникам.

В ходе исследования идентифицировано двойное значение коллективного договора в осуществлении контрольных процедур по выплатам работникам, которое заключается в том, что коллективный договор одновременно является как объектом, так и средством контроля. Исходя из этого очерчен круг задач внутрихозяйственного контроля за выполнением условий коллективного договора учитывая временной промежуток осуществления контрольных процедур (рис. 1).

Структурированные задачи внутрихозяйственного контроля выполнения условий коллективного договора по времени осуществления позволяют повысить эффективность функционирования системы управления в целом.

Последовательность осуществления внутреннего контроля операций по выплатам работникам предполагает соблюдение организационной, методической, результативной и инспекционной стадий. В ходе проведенного исследования специфики осуществления внутреннего контроля выплат работникам выявлено, что методика контроля сводится к проверке расчетов по оплате труда и отчислений в соответствующие фонды социальной направленности без учета социальной компоненты трудовых отношений.



Рис. 1. Задачи внутрихозяйственного контроля коллективного договора

Предложено усовершенствовать методику внутрихозяйственного контроля выплат работникам с теоретически обоснованным ранжированием контрольных

процедур на методической стадии контроля, сгруппированные по тринадцати элементами:

1. Проверка наличия и соблюдения условий Коллективного договора, Положения о социальном пакете.
2. Проверка правильности документального оформления выплат работникам и непротиворечивость их осуществления нормам действующего законодательства и положениям внутренних документов.
3. Проверка соответствия базы начисления оплаты труда объемам выполненных работ при сдельной форме оплаты труда и фактически отработанным часам при повременной.
4. Проверка предоставления социальных гарантий работникам и их учетное отражение.
5. Проверка правильности исчисления сумм отпускных и размера компенсации за неиспользованный отпуск.
6. Проверка правильности начисления выплат пособий по временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа работника.
7. Проверка правильности осуществления начислений и удержаний налогов и сборов в фонды социального страхования.
8. Установление правильности включения отдельных выплат работникам в себестоимость продукции, работ, услуг.
9. Проверка законности и правильности отражения в учете операций по выплатам работникам.
10. Проверка данных регистров синтетического и аналитического учета операций по выплате работникам на соответствие.
11. Проверка показателей учетных регистров и бухгалтерской отчетности на соответствие.
12. Установление правильности заполнения отчетности.
13. Проведение инвентаризации пассивов в части обязательств по выплатам работникам.

Ранжирование контрольных процедур выступает научно обоснованным базисом разработки плана и программы внутреннего контроля, аудита по отношению к выплатам работникам.

На методической стадии внутреннего контроля следует обратить внимание на типичные ошибки в разрезе учетных процедур выплат работникам. На основе информационной базы для осуществления внутреннего контроля разработана классификация типичных нарушений, являющихся основой для системного исследования подконтрольного объекта и существенно повысит надежность контрольной системы в целом в случае их применения и постоянной модификации с изменением норм действующего законодательства относительно выплат работникам.

Предложенная методика внутреннего контроля выплат работникам позволит усовершенствовать контрольные процедуры по подконтрольным объектам, описать алгоритмическую модель действий субъектов контроля, оптимизировать расходы и усовершенствовать контрольный процесс в целом.

Данная методика, в основу которой положено использование коллективного договора, как нормы контроля, ориентирована на оперативную мобилизацию выявленных отклонений от нормативно закреплённых выплат и принятия соответствующих мер по их предупреждению в следующих периодах.

Отметим, что для принятия управленческих решений по выбору стратегии развития организации, осуществление анализа внедрения и оценки эффективности реализации стратегии использования только финансовых (монетарных) показателей хозяйствования, не позволяет учесть целый ряд параметров влияния на деятельность. Это в свою очередь привело к использованию наряду с финансовыми и нефинансовых (немонетарных) показателей для анализа.

В ходе изучения последовательности применения сбалансированной системы показателей разработана методика анализа воспроизводства трудового потенциала, которая предусматривает ряд последовательных действий.

На первом этапе организация должна поставить стратегическую цель, например, увеличение прибыльности, а также сосредоточить свое внимание

только на тех направлениях деятельности, которые действительно соответствуют достижению поставленной цели.

Второй этап предусматривает определение задач, например, уменьшение текучести кадров, повышение квалификации персонала и определяет, как каждая из задач, при её исполнении, повлияет на достижение цели экономического субъекта.

На третьем этапе следует выбрать определенные финансовые показатели, характеризующие поставленную задачу. Например, задача по снижению текучести кадров можно решить, проанализировав коэффициенты текучести, постоянства, выбытия и приема.

Четвертый предназначен для разработки определенного плана и программы действий, которые помогут решить поставленные задачи на основе приведенных финансовых показателей. Кроме того, необходимо выбрать ответственных за каждый этап выполнения задания, а на пятом этапе происходит сама реализация проекта.

Последний шестой этап предусматривает возможность, как возвращения на этап формирования показателей эффективности, так и на первый этап – формирование стратегической цели. В соответствии с системой сбалансированных показателей перечень стратегических задач организации следует отражать в виде стратегических карт.

Как вывод, можно сказать, что в работе обосновано значение коллективного договора как инструмента и объекта, что позволило выделить задачи внутрихозяйственного контроля коллективного договора исходя из его роли в обеспечении выплат работникам и расширить координационные возможности субъектов ведения учета в части соблюдения подходов к прекращению учета выплат работникам, противоречащие нормам данного регламентирующего документа. Для мобилизации процедуры выявления и нивелирования негативного влияния выявленных отклонений в ходе осуществления внутреннего контроля в отношении выплат работникам предложена методика внутреннего контроля выплат работникам с учетом условий коллективного договора как норм контроля и принципов

классификации типичных нарушений в системе учета выплат работникам. Описанная методика внутривладельческого контроля структурирует ход проверки по возможным их направлениям с учетом социальной составляющей подконтрольного объекта.

Применение описанных положений субъектами хозяйствования повысит значение системы учета в согласованные интересы субъектов труда и работодателей, приведет к повышению эффективности функционирования бизнес-единицы в целом и улучшит макроэкономические показатели страны.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001 г. (действующая редакция от 31.12.2014) // Консультант Плюс: Версия Проф. – 2015.
2. Российская Федерация. Законы. О бухгалтерском учете: Федеральный закон №402-ФЗ: принят ГД ФС РФ 22 ноября 2011 г. (в ред. изм. от 28.06.2013 №134-ФЗ) // Консультант Плюс: Версия Проф. – 2015.
3. Астахов В.П. Бухгалтерский учет от А до Я: Учеб. пособие / В.П. Астахов. – Ростов н/Д: Феникс, 2013. – 479 с.
4. Алексеева Г.И. Бухгалтерский учет: Учеб. / С.Р. Богомолец, Г.И. Алексеева, Т.П. Алавердова; под ред. С.Р. Богомолец. – М.: МФПУ Синергия, 2013. – 720 с.
5. Бдайчиева Л.Ж. Бухгалтерский учёт: Учебник для вузов / Л.Ж. Бдайчиева. – М.: Юрайт, 2011. – 302 с.
6. Ланцова А.Д. Организация системы внутреннего контроля расходов на оплату труда организации как необходимая составляющая эффективного управления / А.Д. Ланцова // Молодой ученый. – 2014. – №4.2. – С. 99–101.