

**Черевишина Кристина Сергеевна**

магистрант

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный  
аграрный университет им. И.Т. Трубилина»

г. Краснодар, Краснодарский край

## **РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВНЕДРЕНИЮ ПРОЦЕДУР ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА**

*Аннотация: на основе исследования и обобщения положений различных нормативно-правовых актов, соответствующей научной литературы и личной точки зрения, автором предложены пути решения актуальной задачи формализации средств и процедур контроля в части расчетов с персоналом по оплате труда.*

**Ключевые слова:** внутренний контроль, процедуры контроля, расчеты, персонал, оплата труда.

В настоящее время, в условиях нестабильной экономики, большинство экономических субъектов стремятся к сокращению расходов, в том числе расходов на оплату труда. В организациях пересматривается система оплаты труда и порядок премирования, сокращается пакет компенсаций, изыскиваются внутрихозяйственные резервы повышения производительности труда.

Как отмечает С.А. Макаренко, с одной стороны неверная и/или несвоевременная выплата заработной платы и нарушения в кадровых документах грозят наступлением юридической ответственности, с другой стороны неоправданный перерасход средств, направленных на оплату труда, в условиях экономического кризиса может привести организацию к довольно серьезным последствиям, вплоть до банкротства [2].

Все сведения о состоянии расчетов с персоналом по оплате труда обобщаются и формируются посредством бухгалтерского учета, что позволяет в дальнейшем прогнозировать перспективы деятельности и развития экономического субъекта.

Учет труда и его оплаты ведется на основе федеральных, региональных и отраслевых нормативно-правовых актов. У организаций возникают отношения не только с работниками, но и внебюджетными фондами, Федеральной налоговой службой, трудовой инспекцией, а это требует специальных знаний в области бухгалтерского и налогового учета [6, с. 3].

Поскольку далеко не все собственники обладают глубокими знаниями в сфере бухгалтерского, налогового и кадрового учета, в силу чего не могут оценить компетентность, нанятых сотрудников [4], он нуждаются в инструменте, который бы защищал их интересы.

Одной из важных функций бухгалтерского учета является защитная функция. Она заключается в обеспечении охраны интересов собственника. Достигается эта функция посредством системы внутреннего контроля [3].

Внутренний контроль является не единичным событием или обстоятельством, а динамическим процессом, охватывающим всю деятельность организации. Посредством внутреннего контроля происходит интеграция всех сторон финансово-хозяйственной деятельности в единую систему, что обеспечивает ее бесперебойное функционирование [1].

По нашему мнению, в части внутреннего контроля расчетов с персоналом по оплате труда в организациях должны выполняться такие функции, как:

- координация бухгалтерии и отдела кадров, в части соблюдения предусмотренного порядка и условий оплаты труда, материального стимулирования и поощрения персонала организации;
- оценка соответствия количества отработанного сотрудниками времени с размерами его оплаты;
- контроль соотношения фонда оплаты труда с сопоставимыми экономическими показателями хозяйственной деятельности экономического субъекта.

Одной из важнейших задач управления организацией для достижения эффективной деятельности выступает задача управления рисками, основывающаяся на своевременной их идентификации, проведения целостного подробного

анализа рисков и формирования действий по их предотвращению или минимизации. Выполнить данный аспект позволяет процедура внутреннего контроля, так как она включает в себя деятельность к стремлению и достижению сокращения в возможном объеме рисков, оказывающих прямое воздействие на достижение целей хозяйствующего субъекта [5].

К рисковым событиям при расчетах с персоналом по оплате труда, можно отнести:

- несоответствие штатного расписания организационной структуре;
- стимулирующие и компенсационные выплаты не предусмотрены положением об оплате труда;
- отсутствие оснований для выплаты заработной платы, выплаты премий и прочих выплат;
- риск восстановления незаконно уволенного сотрудника с выплатой заработной платы за вынужденный прогул;
- несоответствие квалификации сотрудников занимаемым должностям;
- завышение объемов выполненных работ;
- возникновение трудовых споров между работодателем и работником;
- начисление и выплата заработной платы несуществующим работникам.

Для организации эффективного внутреннего контроля крайне важно обеспечить его проведение методологически. Все инструменты, сроки, документация, особенности выборки должны быть отражены во внутреннем регламентирующем документе [1].

К первостепенным процедурам контроля расчетов с персоналом по оплате труда можно отнести:

1. Разделение обязанностей – ключевые контрольные процедуры по подбору, приему, авторизации табеля учета рабочего времени, начислению и выплате заработной платы не совмещаются одним сотрудником.

2. Контроль наличия и исполнения требований внутренних регламентов в отношении расчетов с персоналом по оплате труда и отчислений с фонда оплаты труда.

3. Проверка полноты, правильности и достоверности начисленных и выплаченных сумм.

4. Оценка результатов проверки на предмет их соответствия нормативно-правовым и внутренним регламентам и разработка предложений по совершенствованию учета и внутреннего контроля.

### ***Список литературы***

1. Макаренко С.А. Концептуальные основы внедрения внутреннего контроля в систему управления организаций малого и среднего бизнеса / С.А. Макаренко, А.А. Голубцова, А.П. Бабак // Инновационное развитие экономики. – 2016. – №6 (36). – С. 132–137.

2. Макаренко С. А. Методика внутреннего контроля кадрового делопроизводства и расчетов с персоналом по оплате труда в строительных организациях / С.А. Макаренко // Научное обеспечение агропромышленного комплекса: Сб. ст. по материалам 71-й науч.-практ. конф. преподавателей по итогам НИР за 2015 год / Отв. за вып. А. Г. Кощаев. – Краснодар: КубГАУ, 2016. – С. 634–635.

3. Макаренко С.А. Мотивация и стимулирование персонала как основа контрольной среды экономического субъекта / С.А. Макаренко, К.С. Черевицкая // Инновационное развитие экономики. – 2017. – №1 (37). – С. 137–142.

4. Макаренко С.А. Теоретические аспекты проведения кадрового аудита в коммерческих организациях / С.А. Макаренко, А.А. Сгонникова // Инновационное развитие экономики. – 2016. – №6 (36). – С. 138–143.

5. Макаренко С.А. Теоретические основы построения системы внутреннего контроля в коммерческих организациях / С.А. Макаренко, Л.В. Гладких, В.В. Адисултанова // Экономика и предпринимательство. – 2017. – №1 (78). – С. 1113–1117.

6. Швырёва О.И. Развитие методики аудита расчетов с персоналом по оплате труда: Монография / О.И. Швырёва, С.А. Макаренко, А.В. Петух. – Краснодар: КУБГАУ, 2017. – 174 с.