

РЕГИОНАЛЬНАЯ И ОТРАСЛЕВАЯ ЭКОНОМИКА

DOI: 10.36683/2306-1758/2022-4-42/30-39

УДК 657.471.12

JEL: J30, J33, M12, M41, M48

Парушина Н. В., Лытнева Н. А.

РАСЧЁТЫ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ: ТИПИЧНЫЕ НАРУШЕНИЯ В ЛОКАЛЬНЫХ ДОКУМЕНТАХ И УЧЁТЕ

Парушина Наталья Валерьевна

доктор экономических наук, профессор
Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС;
РФ, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12
e-mail: parushinan@mail.ru
ORCID: 0000-0003-0544-1094

Лытнева Наталья Алексеевна

доктор экономических наук, профессор
Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС;
РФ, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12
e-mail: ukap-lytneva@yandex.ru
ORCID: 0000-0003-0263-662X

Parushina Natalya V.

Doctor of Economic Sciences, Professor
Central Russian Institute of Management – Branch of RANEPa;
12 Oktyabrskaya Street, Orel 302028, Russian Federation
e-mail: parushinan@mail.ru
ORCID: 0000-0003-0544-1094

Lytneva Natalya A.

Doctor of Economic Sciences, Professor
Central Russian Institute of Management – Branch of RANEPa;
12 Oktyabrskaya Street, Orel 302028, Russian Federation
e-mail: ukap-lytneva@yandex.ru
ORCID: 0000-0003-0263-662X

Актуальность рассмотрения проблемы организации расчётов по оплате труда с работниками связана с устранением рисков и уменьшением количества нарушений в ведении учёта и составлении отчётности. Цель исследования заключалась в совершенствовании организационно-методических положений проведения внутреннего и внешнего аудита расчётов по оплате труда. Методология исследования базируется на комплексе методов и приёмов обзорной оценки, экспертного подтверждения, дискуссионного обзора, сравнения с лучшими практиками аудита. Использовались методы аудита: проверка документов, инспектирование записей, взаимный контроль документов, проверка корреспонденций счетов, подтверждение достоверности бухгалтерской отчётности. В результате проведённого исследования дан обзор практики аудита расчётов по оплате труда. Изучены нормативные регламенты по труду и заработной плате, порядок их составления и применения в организации. Выявлены риски и угрозы нарушений, которые могут допускаться бухгалтерами при ведении расчётных операций. Разработаны предложения по исправлению несоответствий. Экономические процессы и законодательство постоянно меняются, поэтому необходимо развивать учёт, формировать достоверную отчётность и уменьшать количество ошибок. Практические предложения позволят повысить эффективность системы финансового менеджмента и контроля движения бюджетных средств и частных вложений в бизнес.

Ключевые слова: аудит, бухгалтерская отчётность, бухгалтерский учёт, заработная плата, кадровая политика, риски, социальная ответственность, трудовое законодательство, ценности.

Парушина Н. В., Лытнева Н. А. Расчёты по оплате труда работников: типичные нарушения в локальных документах и учёте // Экономическая среда. – 2022. – № 4 (42). – С. 30-39. – <http://dx.doi.org/10.36683/2306-1758/2022-4-42/30-39>.

The relevance of considering the problem of organizing labour remuneration settlements with employees is associated with eliminating risks and reducing the number of violations in accounting and reporting. The purpose of the study was to improve organizational and methodological provisions of internal and external audit of labour remuneration settlements. The methodology of the study is based on a set of methods and techniques of review evaluation, expert confirmation, discussion review, and comparison with the best audit practices. The following audit methods were used: verification of documents, inspection of records, mutual control of documents, verification of correspondence of accounts, and confirmation of the reliability of accounting statements. As a result of the research, an overview of auditing practice of labour remuneration settlements is given. The normative regulations on labor and wages, the procedure for their compilation and application in the organization were studied. The risks and threats of violations that accountants may commit when conducting settlement operations were identified. Proposals to correct inconsistencies were developed. Economic processes and legislation are constantly changing, so it is necessary to develop accounting, generate reliable reporting and reduce the number of errors. Practical proposals will improve the efficiency of the financial management system and control of budget funds and private investments in business.

Keywords: audit, bookkeeping records, accounting, salary, personnel policy, risks, social responsibility, labor legislation, values.

Parushina N. V., Lytneva N. A. Calculations of employees remuneration: typical violations in local documents and record keeping. *Economic environment*. 2022; 4 (42): 30-39. (In Russ.). – <http://dx.doi.org/10.36683/2306-1758/2022-4-42/30-39>.

Ведение

Ведение бухгалтерского учёта и составление отчётности связаны с рисками недостоверного отражения фактов хозяйственной деятельности, которые могут привести к нарушениям в финансовой сфере и штрафам. Повышение качества отчётности связано с правильностью и законностью ведения хозяйственных операций, расчётов и результатов, информация о которых формируется в документах и цифровой оболочке компьютерной программы, которую применяет организация. Способы, методы и правила ведения бухгалтерского учёта находят отражение в локальных документах, которые разрабатываются и утверждаются в организации и носят нормативно-регламентирующий характер. Локальные регламенты являются нормативно-правовой основой правильности ведения учёта и подтверждают экономическую суть проведённых хозяйственных операций. Именно локальные документы являются подтверждением для контролирующих органов при проведении внешней проверки финансово-хозяйственной деятельности и организации финансового менеджмента. В то же время разработке современной нормативной основы деятельности в организации не уделяется должного внимания. Типичными являются нарушения, которые связаны с отсутствием локальных документов, применением «устаревших» документов, несоответствием положений нормативных документов и учётных материалов. Несоответствия приводят к финансовым, правовым, налоговым рискам. Недоработки в сфере локального регулирования расчётов касаются кадровой политики и расчётов по оплате труда работников организаций, в то время как от правильной организации труда, расчётов с работниками, применения политики стимулирования и материального поощрения, коллективного регулирования социально-трудовых отношений зависит социальная ответственность руководства во всех сферах деятельности. Бюджетная сфера в настоящее время подвергается особым рискам, т. к. они касаются выполнения национальных проектов, экономного расходования бюджетных средств, дифференциации заработной платы в зависимости от достижения результатов труда. Проблемы формирования локальных документов по труду и оплате труда, соблюдения социально-трудовых отношений, правильности расчётов с работниками будут рассмотрены в данной статье с позиций результатов внешнего аудита операций, которые встречаются на практике.

Материалы и методы исследования

Расчёты по оплате труда работников, их качественное ведение и достоверное отражение в учёте и отчётности находят отражение в публикациях авторов. Кадровые вопросы, вопросы охраны труда, обеспечения условий труда, назначения заработной платы, поддержки нуждающихся сотрудников находятся в центре внимания российских и зарубежных учёных, практиков, экспертов. Методологически выстраивается картина, которая позволяет проследить порядок разработки, обсуждения, применения нормативных регламентов в сфере труда и заработной платы в организации и соблюдении принципов социальной ответственности руководства перед своими работниками и членами их семей. При соблюдении положений по труду можно сделать вывод об эффективной кадровой политике, оптимальном и справедливом расходовании денег, поддержке соблюдения трудовой дисциплины, инициативы и использовании мотивационных рычагов для стимулирования производительности труда и получении тактических и стратегических результатов.

Построение системы расчётов по оплате труда работников в организации можно разделить на два направления: организация надлежащего бухгалтерского учёта и внутреннего и внешнего аудита за достоверностью данных операций и формированием бухгалтерской отчётности. Во всех случаях основой является разработка актуальных для данного финансового периода локальных документов в сфере оплаты труда и организации труда, которые позволили бы нивелировать риски и искажения в учёте и отчётности и отчитываться перед контролирующими органами.

При изучении проблематики статьи и обсуждения вопросов в научной литературе, практических обзорах с использованием методов дискуссионного анализа, обсуждения мне-

ний авторов, аналитического сравнения действующих положений с нормативными регламентами было установлено, что расчёты по оплате труда работников являются областью обсуждения специалистов в сфере практики работы в коммерческих структурах. Методы обзорного исследования типичных нарушений в сфере расчётов с персоналом по оплате труда не находят должного рассмотрения в науке и практике. Прикладные направления совершенствования учёта и отчётности в области управления трудом не обсуждаются, что приводит к многочисленным ошибкам и нарушениям, на которые следует обратить внимание для снижения рисков контроля.

С позиций организации и ведения учёта расчётов по оплате труда работников заслуживают внимание публикации следующих авторов: А. А. Ганцевой [1], Ю. А. Дворецкой, Н. Н. Ковалевой и А. Э. Мельгуй [2], О. В. Дмитриевой [3], А. П. Елисеева [4]. Авторы методически выделяют следующие положения для развития научно-практической мысли:

- развитие кадровой политики,
- формирование фонда оплаты труда,
- расчёт заработной платы,
- назначение и расчёт доплат к основному заработку работников со стороны качественного учёта, оформления документов, отражения в учёте,
- построение цифрового учёта,
- составление отчётности,
- экономическая обоснованность выплат и доплат.

Уже по факту постановка таких вопросов в публикациях и обсуждениях говорит об актуальности темы и необходимости совершенствования бухгалтерского учёта и бухгалтерской отчётности.

Контрольному блоку проблемы, типичным нарушениям, рискам, комплаенсу посвящены работы И. В. Кузнецовой, А. А. Грибанова, В. Б. Малицкой и А. Г. Праслова [5], Г. В. Федотовой и В. В. Плотникова [10], Н. Н. Хахоновой и И. Н. Богатой [11]. Публикации рассматривают проблемы организации внутреннего и внешнего контроля, санкционирования хозяйственных операций, определения ответственности за качество организации процессов. Также рассматриваются темы стратегического видения аудита и разработки контрольной политики с целью предупреждения несоответствий.

Обзор лучших практик, исследование мнений экспертов в сфере бухгалтерского учёта и аудита, собственные более ранние исследования авторов статьи [6; 15] позволяют сделать вывод о том, что стратегическое значение для повышения эффективности системы менеджмента в целом, ответственности руководства за результаты применяемой политики управления имеет наличие и разработка локальных регламентов в сфере труда, занятости, оплаты труда, социальной ответственности. Методы, способы и процедуры изменения концепции мотивации, оплаты труда и стимулирования рассматривают в статьях С. Ю. Цехла и Н. А. Симченко [9]. Конструктивное коммуникационное взаимодействие между работниками и работодателями отмечает И. Г. Павленко [7]. Особое внимание на разработку политики оплаты труда обращает Н. И. Прока [8].

Зарубежные авторы S. A. Halima, S. M. A. Anoud, M. A. Khulood, O. A. Khawla, G. C. Jr Fermin [12] рассматривают проблему с позиций стандартизации оплаты труда. По мнению авторов, в числе методов совершенствования расчётов необходима разработка стандартов, которые будут содержать единые подходы, принципы и требования назначения, расчёта и выплаты заработной платы по результатам. Аналогичные вопросы ставят в своей статье А. Jayady, P. Subekti, A. V. Smyshlyaev, O. N. Protasova, R. Artha [13]. Авторы отмечают, что расчёт заработной платы зависит от применяемых систем оплаты труда, которые необходимо определить и законодательно урегулировать для снижения конфликтов и трудовых споров, а также недопущения ошибок. С мнением первоочередности решения проблем заработной платы как фактора эффективности работы компании, её цифровизации и компьютеризации согласны Е. В. Корнеева, И. Ю. Еремина и А. С. Абдулкадыров [14], E. Purwanti, P. T. Nguyen,

A. Dinesh Kumar, K. Shankar, R. Pandi Selvam [16].

При исследовании проблемы применялись не только методы системного исследования, сравнительной оценки, дискуссионного обсуждения, но и специальные методы аудита: проверка документов, инспектирование записей, взаимный контроль документов, проверка корреспондентских счетов, подтверждение достоверности бухгалтерской отчётности.

Исследование проводилось на основе обзора практики материалов, документов, хозяйственных операций в сегменте расчётов по оплате труда работников. Изучались такие процессы, как формирование локальных регламентов в сфере труда и заработной платы, назначение заработной платы, регулирование установления компенсационных доплат и стимулирующих надбавок, обоснованность выплат работникам. Методика проверки, которая включает все процессы по расчётам с работниками, позволяет типизировать ошибки и нарушения, помогает в практических вопросах совершенствования внутренних регламентов в организации, своевременно реагировать руководству и бухгалтерской службе на устранение нарушений.

Результаты и обсуждение

В качестве локальных источников информации при аудите рассматриваются такие документы, как Коллективный договор, Положение об оплате труда, Положение о премировании и материальном стимулировании, Правила внутреннего трудового распорядка, Штатное расписание, Трудовой договор и др. В числе первичных, сводных документов по оплате труда изучались приказы, трудовые книжки, графики отпусков, табели учёта рабочего времени, личные карточки сотрудников, расчётные листки по заработной плате и др.

1. Типичные нарушения при формировании локальных документов по расчётам по оплате труда работников

Анализ локальных регламентов позволяет выделить ряд нарушений и несоответствий, которые можно отнести к типичным при ведении учёта расчётов по оплате труда работников. Цифровой контур нарушений может быть представлен как обзор практики аудита на официальных порталах контролирующих структур (рисунок 1).

Нарушения в Коллективном договоре	Нарушения в Положении об оплате труда	Нарушения в Правилах внутреннего трудового распорядка	Нарушения в Штатном расписании
☐ отсутствие регламента ☐ несоблюдение сроков его переутверждения ☐ несоответствие разделов Трудовому кодексу ☐ отсутствие положений, применяемых на практике	☐ отсутствие регламента ☐ исключение положений, регламентирующих заработок ☐ не обоснованность выплат заработка ☐ отсутствие стимулирующих доплат	☐ отсутствие регламента ☐ несоответствие режима работы ☐ отсутствие санкций за нарушения ☐ переутверждение и ознакомление сотрудников	☐ отсутствие даты утверждения ☐ несоответствие форме ☐ регламентация ставок ☐ группировка по категориям сотрудников

Источник: составлено авторами на основе обзора практики аудита

Рисунок 1 – Цифровой контур нарушений при формировании локальных документов по расчётам по оплате труда работников

Обзор результатов аудита локальных нормативных документов по расчётам по оплате труда работников позволил провести группировку типичных нарушений и сформулировать выводы и предложения по их устранению для повышения качества учёта, достоверности отчётности и эффективности системы финансового менеджмента.

1.1. Типичные нарушения в Коллективном договоре

Положения Коллективного договора должны быть юридически актуальными. Согласно ст. 43 Трудового кодекса РФ Коллективный договор заключается на срок не более трёх лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным

договором. Стороны социально-трудовых отношений имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

Коллективный договор регулирует экономические важные для организации положения по обоснованным выплатам заработной платы, компенсаций, гарантий, льгот, обучения, охраны труда и прочих вопросов, согласованных сторонами.

Для налоговых и контролирующих структур Коллективный договор является локальным документальным обоснованием для производственного характера расходов, которые связаны с основной деятельностью организации. При утратившем юридическую силу договоре выплаты работникам учреждения могут быть признаны экономически необоснованными.

Для снижения рисков нарушений и штрафов со стороны ФНС РФ, Инспекции по труду в организациях следует актуализировать содержание Коллективного договора, предусмотрев все выплаты работникам, которые предусмотрены трудовым законодательством, и гарантии, связанные с обучением, повышением квалификации, охраной труда, медосмотрами, публикациями, правом на авторство и пр., согласно ст. 41 ТК РФ.

1.2. Типичные нарушения в Положении об оплате труда

Формы, системы и размеры оплаты труда включаются в содержание Коллективного договора и представляются отдельным Положением об оплате труда работников учреждения, которое также должно быть актуализировано на финансовый год.

Положение об оплате труда – это локальный нормативный акт, представляющий собой свод правил оплаты труда, действующих у конкретного работодателя.

С положением об оплате труда нужно ознакомить под роспись каждого работника при его приёме, а также каждого работника в случае внесения изменений в это положение (ст. 22, 68 ТК РФ).

Для целей налогообложения и обоснования производственного характера расходов необходимо применение локальных нормативных актов, которые соответствуют положениям Трудового кодекса РФ. Для бюджетных организаций внутренними приказами могут быть разработаны Положения об оплате труда по виду экономической деятельности, которые рекомендуется взять за основу при разработке своих положений, что снизит риски несоответствий и общего сквозного регулирования.

При пересмотре Положений об оплате труда нужно иметь в виду, что заработная плата (без учёта выплат стимулирующего характера) в случае её изменения, не может быть меньше заработной платы до её изменения.

Заработная плата по новым действующим положениям включает следующие выплаты работникам:

- заработную плату согласно единым тарифно-квалификационным справочникам работ и профессий рабочих;
- заработную плату согласно единым квалификационным справочникам должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственные гарантии по оплате труда;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

Работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- г) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

При внесении уточнений в пункты действующего Положения об оплате труда необходимо рассмотреть и включить те пункты, которые будут применимы в организации. Типичными нарушениями по компенсационным выплатам являются: установление размера доплат и сроков начисления выплат, возможность получения компенсационных выплат сотрудниками организации.

Также Положение об оплате труда должно содержать перечень стимулирующих выплат, которые начисляются в организации. К ним относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

В организациях также необходимо предусмотреть порядок финансирования конкретных стимулирующих выплат за счёт соответствующего финансового обеспечения: бюджетных и внебюджетных средств, что также должно найти отражение в Положении об оплате труда. Стимулирующие выплаты можно вынести в качестве приложения к Положению об оплате труда. В противном случае эффективность использования бюджетных и внебюджетных средств на оплату труда экономически не обоснована и документально не подтверждена.

Согласно нормам действующего законодательства выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в учреждениях самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

При этом размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в Коллективном договоре, Положении об оплате труда и конкретизируются в трудовом договоре работника. Типичным нарушением является отсылка в трудовом договоре на Положение об оплате труда на компенсационные выплаты, которые в таковом фактически также отсутствуют. Если в организациях применяются эффективные контракты, то в организациях заработная плата должна устанавливаться с учётом разрабатываемых в организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников. Положение об эффективном контракте, Методические указания по оценке показателей и критериев оценки эффективности труда работников отсутствуют в организациях, что также относится к типичным нарушениям, связанным с финансовыми и налоговыми рисками.

Для бюджетных организаций порядок и условия стимулирования, периодичность таких выплат должны быть разработаны для разных категорий работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и для всех категория работников.

Все сотрудники организации должны быть ознакомлены со всеми локальными актами под роспись. При этом нужно составить лист ознакомления. В организации по факту внешнего аудита по запросу контролирующих органов должны быть представлены Положение об оплате труда, Положение о материальном стимулировании, Положение об эффективном контракте.

1.3. Типичные нарушения в Правилах внутреннего трудового распорядка

Практика показывает, что имеют место факты отсутствия даты утверждения, согласования Правил. Согласно ст. 189 ТК РФ Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда. Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Организация сама разрабатывает Правила внутреннего трудового распорядка. При этом руководство опирается на особенности производства, трудового процесса. Правила могут быть утверждены как самостоятельный документ, так и как приложение к Коллективному договору. В качестве рекомендаций следует утвердить в организациях актуальную редакцию Правил внутреннего трудового распорядка для работников и ознакомить с правилами всех сотрудников под роспись с приложением листа ознакомления к данным Правилам. Такой порядок необхо-

дим для организации контроля за соблюдением трудовой дисциплины и отдыха. Также работники должны быть ознакомлены со своими правами и обязанностями при выполнении трудовых функций.

1.4. Типичные нарушения в штатном расписании

Штатное расписание организации предназначено для комплектования кадрового состава учреждения по должностям и размеру заработной платы. Штатное расписание необходимо и помогает работодателю как для внутреннего контроля и управления, так и при общении с проверяющими органами, поэтому необходимо правильное оформление штатного расписания.

Штатное расписание может быть оформлено по унифицированной форме № Т-3, которое утверждено Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1. Однако вместе с тем в п. 2 Постановления Госкомстата России от 05.01.2004 №1 указано, что «...распространить унифицированные формы первичной учётной документации, указанные в п. 1.1. настоящего постановления, на организации независимо от формы собственности, осуществляющие деятельность на территории Российской Федерации, в п. 1.2. – на организации независимо от формы собственности, осуществляющие деятельность на территории Российской Федерации, кроме бюджетных учреждений». Для бюджетных учреждений применяется Приказ Минфина № 52н. Если форма первичного документа этим приказом не утверждена, то необходимо разработать внутреннюю форму и приложить к учётной политике. Следует обратить внимание на тот факт, что штатное расписание утверждается приказом (распоряжением), подписанным руководителем организации. Само штатное расписание также должно быть утверждено руководителем.

2. Типичные нарушения при ведении учёта расчетов по оплате труда работников

Составление достоверной бухгалтерской отчётности зависит от правильного ведения учёта, который построен на соблюдении локальных нормативных документов. Нарушения, которые могут встречаться в сфере учёта расчетов по оплате труда работников, касаются и правильности оформления первичных и сводных документов, расчётов заработка, которые также отражены в документах бухгалтера (рисунок 2).

Нарушения в трудовых договорах	Нарушения в персонифицированном учете	Нарушения при расчете выплат
☐	☐	☐
☐ отсутствие трудовых договоров	☐ отсутствие личных карточек	☐ отсутствие регламента
☐ неполное раскрытие положений	☐ несоответствие форме лицевых счетов	☐ обоснованность материальной помощи
☐ несоответствие разделов Трудовому кодексу	☐ не обоснованность выплат	☐ надлежащее документальное подтверждение
☐ отсутствие положений, применяемых на практике	☐ расхождения в юридическом основании	☐ контроль расходования ФОТ

Источник: составлено авторами на основе обзора практики аудита

Рисунок 2 – Цифровой контур нарушений при ведении учёта расчётов по оплате труда работников

Рассмотрим порядок исследования расчётов по оплате труда по данным первичных и сводных документов.

2.1. Типичные нарушения в трудовых договорах

В настоящее время применяется практика оформления трудовых договоров, которые заключены на условиях эффективных контрактов. Для регулирования порядка расчёта заработной платы по эффективному контракту в организации и отражения зарплаты в расчётных

листочках нужно разработать положение об эффективном контракте и порядок расчёта и условий назначения заработка. Одним из условий осуществления выплаты стимулирующего характера трудового договора (эффективный контракт) является достижение значений показателей, которые являются неотъемлемой частью трудового договора (эффективный контракт). На основании результатов правоприменительной практики нужно отразить в трудовом договоре или допсоглашении к нему следующие положения: фиксированный размер оклада, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера. Если в Положении об оплате труда или Положении об эффективном контракте будут отражены указанные положения, то можно сослаться на эти локальные акты при составлении трудового договора, эффективного контракта или допсоглашения.

2.2. Типичные нарушения в персонифицированном учёте

Для персонифицированного учёта работников предназначен лицевой счёт работника. Он применяется для ежемесячного отражения сведений о заработной плате, выплаченной работнику в течение календарного года, и заполняется работником бухгалтерии, ответственным за ведение учёта расчётов по оплате труда.

Унифицированной формы лицевого счёта для организаций не предусмотрено, поэтому для подтверждения ведения персонифицированного учёта всех сотрудников и организации контроля за начислениями и выплатами заработной платы сотрудникам рекомендуется утвердить форму лицевого счёта к учётной политике. Как типичное нарушение и рекомендации по его исправлению следует отметить, что применяемую в организации форму лицевого счёта нужно утвердить в приложении к учётной политике для целей бухгалтерского учёта.

Лицевой счёт содержит информацию о видах начислений и выплат сотрудникам, что является объектом аудита. Здесь риск может состоять в том, что приказы руководителя могут подменяться служебными записками руководителей структурных подразделений, что недопустимо, т. к. данные документы не могут служить юридической и экономической основой расчётов. Такие факты на практике противоречат нормам действующего законодательства о формировании и расходовании средств на оплату труда и могут быть признаны как неэффективное использование бюджетных и внебюджетных средств, экономически необоснованное распределение фонда оплаты труда. Обязательно все факты начислений и выплат сотрудникам компенсационного и стимулирующего характера необходимо отразить в Положении об оплате труда, которое должно содержать конкретные размеры и условия выплаты стимулирующих доплат. Предложения по снижению рисков нарушений и штрафов касаются следующего: нужно определить чёткий Перечень стимулирующих выплат, зафиксировать стимулирующие выплаты за финансовым обеспечением: бюджет и внебюджет, выплаты, размеры и условия их осуществления установить в пределах ФОТ, разработать показатели и критерии оценки эффективности труда работников, на основании которых производятся стимулирующие выплаты.

2.3. Типичные нарушения при расчёте выплат работникам

Типичные нарушения в учёте выплат работникам могут быть связаны с назначением и расчётом материальной помощи. Основанием для выплаты материальной помощи являются служебные записки, что недостаточно для обоснования расчетов. В Положении об оплате труда нужно дать расшифровку ситуаций, при наступлении которых сотрудник может рассчитывать на материальную помощь. В качестве таких случаев можно предусмотреть следующие случаи: в связи со смертью близкого родственника, к юбилею (50, 60, 65, 70 лет), лечение в стационаре, болезнь.

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждений о выплатах социального характера или коллективным договором. Следовательно, такой пункт должен быть включен либо в Коллективный договор, либо в Положение об оплате труда.

Причем для разных категорий работников должен быть предусмотрен свой порядок

предоставления материальной помощи: для руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и работников. Для обоснования материальной помощи следует отметить, что сотрудник должен представить заявление, а не служебную записку.

Согласно нормативным регламентам министерств, ведомств, корпораций и пр. разрешает работникам учреждения при наличии средств по фонду оплаты труда выплачивать иные выплаты социального характера в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам, получением государственных наград.

С целью повышения качества документального отражения в учёте расчётов материального стимулирования рекомендуется:

- указать ситуации, по которым сотрудник может рассчитывать на материальную помощь;
- предусмотреть порядок выплаты материальной помощи и этот порядок отразить в Положении об оплате труда и отдельном положении к нему;
- для оформления и обоснования выдачи материальной помощи вместо служебного задания использовать заявление и прикладывать документы, подтверждающие наличие оснований для получения материальной помощи.

Учёт расходов на оплату труда осуществляется на счёте 302.11 «Расчёты по заработной плате» в бюджетных организациях и на счёте 70 «Расчёты с персоналом по оплате труда» в коммерческих организациях. В учётной политике необходимо отразить порядок учёта начислений в составе расходов организации, что предусмотрено нормативными документами. Так, в составе прямых расходов следует предусмотреть затраты на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда сотрудников, непосредственно участвующих в оказании услуги, изготовлении продукции и в формировании себестоимости. В составе накладных расходов при формировании себестоимости услуг, готовой продукции учитываются затраты на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда сотрудников, участвующих в оказании нескольких видов услуг (изготовлении продукции). В составе общехозяйственных расходов учитываются расходы, распределяемые между всеми видами услуг, продукции, в частности расходы на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда работников, не принимающих непосредственного участия в оказании услуги, изготовлении продукции: административно-управленческого, административно-хозяйственного и прочего обслуживающего персонала. Если состав расходов будет оговорен в учётной политике, то это обеспечит правильный учёт и соблюдение методологии.

Заключение

В результате проведённого исследования были получены следующие результаты, сделаны выводы и разработаны предложения:

- дан обзор практики аудита расчётов по оплате труда;
- изучены нормативные регламенты по труду и заработной плате, порядок их составления и применения в организации;
- выявлены риски и угрозы нарушений, которые могут допускаться бухгалтерами при ведении расчётных операций;
- типичные нарушения и порядок их выявления рассмотрен по двум подсистемам контроля: нарушения при формировании локальных документов по расчётам по оплате труда работников и типичные нарушения при ведении учёта расчётов по оплате труда работников;
- разработаны предложения по исправлению несоответствий.

Экономические процессы и законодательство постоянно меняются, поэтому необходимо развивать учёт, формировать достоверную отчётность и уменьшать количество ошибок. Практические предложения позволят повысить эффективность системы финансового менеджмента и контроля движения бюджетных средств и частных вложений в бизнес.

Список источников:

1. Ганцева А. А. Учет и анализ оплаты труда для оценки кадровой политики предприятия / А. А. Ганцева // Актуальные вопросы современной экономики. 2019. № 3-1. С. 284-290.

2. Дворецкая Ю. А. Расчеты с персоналом по оплате труда: современные подходы и тенденции / Ю. А. Дворецкая, Н. Н. Ковалева, А. Э. Мельгуй // Вестник Брянского государственного университета. 2015. № 2. С. 331-335.
3. Дмитриева О. В. Расчет, учет и налогообложение доплат к заработной плате при различных формах оплаты труда / О. В. Дмитриева // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2020. № 9 (489). С. 2-11.
4. Елисеев А. П. Бухгалтерский учет расчетов по оплате труда и анализ фонда оплаты труда в организации / А. П. Елисеев // Актуальные проблемы права и государства в XXI веке. 2018. Т. 10. № 2. С. 123-129.
5. Кузнецова И. В. Аудит учетной политики в условиях применения риск-ориентированного подхода / И. В. Кузнецова, А. А. Грибанов, В. Б. Малицкая, А. Г. Праслов // Экономика и предпринимательство. 2018. № 5 (94). С. 661-665.
6. Лытнева Н. А. Привлечение аудиторов к экспертизам и проверкам по поручению правоохранительных органов / Н. А. Лытнева, Н. В. Парушина // Аудиторские ведомости. 2001. № 4. С. 53-64.
7. Павленко И. Г. Условия формирования эффективного коммуникативного процесса предприятия / И. Г. Павленко // Вестник ОрелГИЭТ. 2014. № 3(29). С. 127-130.
8. Прока Н. И. Оценка основных положений политики оплаты труда в аграрном секторе экономики // Экономика сельского хозяйства России. 2018. № 8. С. 46-51.
9. Симченко Н. А. Эволюция теорий мотивации в условиях экономической модернизации общества / Н. А. Симченко, С. Ю. Цехла, И. Н. Подсмажная // Вопросы новой экономики. 2015. № 4(36). С. 66-70.
10. Федотова Г. В., Развитие национальной системы стратегического контроля / Г. В. Федотова, В. А. Плотников // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2015. № 4 (94). С. 31-36.
11. Хахонова Н. Н. будущее развития рынка аудиторско-консалтинговых услуг в условиях цифровой экономики / Н. Н. Хахонова, И. Н. Богатая // Аудиторские ведомости. 2018. № 2. С. 13-24.
12. Halima S. A., Anoud S. M. A., Khulood M. A., Khawla O. A., Fermin G. C. Jr. A case study on salary standardization at hotsafety company // European Journal of Humanities and Social Sciences. 2018. No 5. P. 67-71.
13. Jayady A., Subekti P., Smyshlyaev A. V., Protasova O. N., Artha R. Salary scale and the diversity of wage systems // Linguistics and Culture Review. 2021. Vol. 5. No S1. P. 293-302.
14. Korneeva E. V., Eremina I. Y., Abdulkadyrov A. S. Competitive salary as a company efficiency factor // Lecture Notes in Networks and Systems. 2021. Vol. 280. P. 487-494.
15. The value of the company and transformation of its evaluation under the influence of informatization / E. Kyshtymova, N. Parushina, N. Lytneva [et al.] // Proceedings of the 32nd International Business Information Management Association Conference, IBIMA 2018 - Vision 2020: Sustainable Economic Development and Application of Innovation Management from Regional expansion to Global Growth : 32, Vision 2020: Sustainable Economic Development and Application of Innovation Management from Regional Expansion to Global Growth, Seville. Seville, 2018. P. 4395-4407.
16. Purwanti E., Nguyen P.T., Dinesh Kumar A., Shankar K., Pandi Selvam R. The design of teacher salary computerization system International Journal of Engineering and Advanced // Technology. 2019. Vol. 8. No 6 Special Issue 2. P. 1148-1151.

Статья поступила 09.11.2022 г.