

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

Кочелорова Г.В.

Красноярский государственный аграрный университет, Красноярск, Россия

В статье дается понятие труда и его оплаты, отмечены принципы, согласно которых формируется заработная плата, обоснована необходимость усиления внутреннего контроля за расчетами с персоналом по оплате труда.

Ключевые слова: *труд, оплата, заработная плата, вознаграждение, трудовые доходы, работник, работодатель.*

IMPROVEMENT OF INTERNAL CONTROL OF REMUNERATION IN AGRICULTURE

Kochelороva G.V.

Krasnoyarsk state agrarian university, Krasnoyarsk, Russia

The article gives the concept of labor and its payment, notes the principles according to which wages are formed, and justifies the need to strengthen internal control over payments to staff on remuneration.

Key words: *labor, payment, salary, remuneration, labor income, employee, employer.*

Сельское хозяйство является одной из наиболее сложных отраслей, т.к. ей предназначена роль основного производителя сельскохозяйственной продукции, которая обеспечивает жизнедеятельность людей целой страны. Одним из важных аспектов в сельском хозяйстве является выполненный труд и его оплата. В связи с проведением реформ в сельском хозяйстве в последние годы государственный контроль ослабел, что в свою очередь ослабило регулирование организации оплаты труда в сельскохозяйственных и других организациях, за исключением установления минимального размера заработной платы и натуральных выплат. В результате такой ситуации образовались непомерно большие разрывы в уровнях оплаты труда между работниками, как внутри организаций агропромышленного комплекса, так и между отраслями и территориями.

В развитии общества эффективность труда играет важную роль, а сам труд является категорией не только экономической, но и политической. В связи с этим возникает необходимость оценить и оплатить труд во всех его проявлениях, включив затем расходы на оплату труда в рамках установленных законодательством Российской Федерации в стоимость продукции.

В современных условиях предприятия сельского хозяйства, такие как агрохолдинги, сельскохозяйственные кооперативы и др. могут разрабатывать и применять различные формы и системы оплаты труда, которые направлены на усиление материального стимулирования работников и увеличение производительности труда. Определение условий оплаты труда в организации является общим принципом рыночной экономики. Оплата труда является денежным вознаграждением, которое руководство экономического субъекта выплачивает работнику за выполненный труд. Величина вознаграждения определяется сторонами трудового договора, в котором согласовывается ее размер, а ее выплата осуществляется в сроки, установленные законодательством, коллективным или трудовым договорами.

В современных условиях оплата труда представляет собой стоимость труда, размер которой зависит от таких рыночных факторов, как спрос и предложение. Смысловое значение данной концепции заложены А. Смитом и Д. Рикардо, которые утверждали, что труд выступает в качестве товара, имеет естественную цену и определяется стоимостью физического минимума средств существования работника, его семьи и затрат исторически культурного характера. Нельзя не согласиться с данными авторами, т.к. стоимость труда как товара зависит от его количества и качества, установленного конкретным экономическим субъектом.

Право каждого человека на получение вознаграждения за труд закреплено статьей 37 Конституции Российской Федерации, где отмечено, что на оплату труда не должна влиять дискриминация, кроме того, она не может быть ниже, чем минимальный размер оплаты труда [1]. Трудовые доходы каждого работника определяются его личным вкладом с учетом конечных

результатов работы организации, регулируются налогами и какими-то максимальными размерами не ограничиваются.

Заработная плата обуславливается характером общественного производства, предопределяет правовой механизм распределения произведенного продукта труда между работником и работодателем, который характеризуется следующими моментами:

- произведенная продукция распределяется согласно объему произведенного труда, отданного работником в процессе производства, что обеспечивает заинтересованность трудящихся в наиболее полном, интенсивном и производительном использовании своего рабочего времени;

- высококвалифицированный труд оплачивается выше по сравнению с неквалифицированным при одинаковых затратах рабочего времени, что заинтересовывает работающих в повышении квалификации, общеобразовательного уровня и профессионального мастерства;

- труд, выполняемый в тяжелых и вредных условиях, компенсируется в более высоких размерах по сравнению с трудом, выполняемым в обычной среде, что обеспечивает материальную компенсацию дополнительных затрат труда.

Оплата труда представляет собой часть доходов работника, которые он получает в результате различных действий, осуществляемых с целью улучшения своего материального состояния. В статье 129 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) дано определение заработной платы, в котором обозначено, что она является вознаграждением за труд, которое зависит «...от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, включая компенсационные выплаты» [2].

Вознаграждение за труд работника представляет собой основную часть средств, направляемых на потребление, которая характеризуется величиной затраченного им живого труда выполнением работником установленных норм труда. В сельскохозяйственных организациях процесс регулирования заработной платы осуществляется государством и работодателем.

Трудовое законодательство включает в понятие заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера, к которым относятся премии и различного рода надбавки [2]. Для учета квалификации работника используются тарифные системы оплаты труда, которые устанавливают зависимость между тарифной ставкой, т.е. размером оплаты труда работника за выполнение нормы труда за единицу времени и квалификационным разрядом работника. Учет условий труда выражается в установлении различного рода доплат, повышающих коэффициентов за работу в особых условиях труда или в условиях, отклоняющихся от нормальных (например, районные коэффициенты, которые применяются для лиц, работающих в условиях Крайнего Севера).

Заработная плата строится на следующих принципах:

- изменения оплаты труда в зависимости от спроса и предложения;

- самостоятельности хозяйствующих субъектов в организации оплаты труда, в установлении форм, систем и размера оплаты труда работника;

- государственного регулирования оплаты труда;

- дифференциации заработной платы в зависимости от условий труда, количества и качества затраченного труда;

- материальной заинтересованности работников в высоких конечных результатах труда, в признании рынком продукта труда в качестве товара;

- опережении темпов роста производительности труда над ростом заработной платы и т.д.

Вознаграждение за осуществленный труд зависит от личного трудового вклада работников и конечных результатов деятельности организации. В учетной системе предприятия одним из важнейших разделов является учет расчетов с персоналом по оплате труда. От качественного бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда зависит и финансовое состояние предприятия, т.к. заработная плата является элементом затрат на производство продукции (работ, услуг). Качественный учет труда и заработной платы, который по праву занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии обеспечивается осуществлением своевременного внутреннего контроля. Для формирования качественной информации по расчетам с персоналом по оплате труда необходимо не допускать ошибки при отражении информации и совершенствовать данный учетный участок. Законодательная база постоянно совершенствуется, появляются новые документы и инструкции, которые имеют отношение к расчетам по оплате труда в организациях всех форм собственности, что приводит, в свою очередь, к усложнению расчетов, увеличению их трудоемкости, необходимости контроля расчетов как внутри предприятий и организаций.

В сельскохозяйственные организации рыночных условиях недостаточно контролируются со стороны соответствующих структур, например, налоговые органы проверяют порядок налогообложения, Пенсионный фонд Российской Федерации проверяет отчисления, производимые в соответствии с законодательством и т.д. Однако в целом учет на таких предприятиях остается без соответствующего контроля, поэтому для того, чтобы избежать искажения учетной информации необходимо совершенствовать внутренний финансовый контроль.

В сельскохозяйственных организациях очень часто численность работников бухгалтерии включает: главного бухгалтера, кассира, который выполняет дополнительные обязанности бухгалтера, бухгалтера материальной группы и бухгалтера расчетной группы. В связи с тем, что штат работников предприятия небольшой, это не позволяет иметь не только контрольно-ревизионный отдел, но и ревизора. Однако имеющийся планово-экономический отдел, который возглавляет главный экономист, может выполнять функции по осуществлению внутреннего контроля за расчетами по оплате труда. При этом следует отметить, что согласно своим должным обязанностям главный экономист уже осуществляет часть контрольных функций, т.к. проверяет ежемесячно принятые к оплате путевые листы, наряды на сдельную оплату и учетные листы труда, а также таблицы учета рабочего времени. Несмотря на то, что в какой то мере внутренний контроль за расчетами по оплате труда в организации существует, для выявления и недопущения ошибок и их предотвращения, в случае их возникновения, необходимо организовать систему внутреннего финансового контроля, в частности по оплате труда.

Цель внутреннего финансового контроля по расчетам с персоналом по оплате труда заключается в формировании достоверной информации по данным расчетам. Исходя из цели следует определить задачи для такого контроля:

- обеспечение соблюдения требований трудового законодательства и локальных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения;
- повышение качества учетной информации по расчетам с персоналом по оплате труда;
- обеспечение полноты и достоверности бухгалтерской (финансовой) отчетности о задолженности перед персоналом по оплате труда;
- контроль за расходами по оплате труда в целях уменьшения себестоимости производимой продукции.

В целях организации внутреннего финансового контроля в качестве основания для выполнения текущих мер по контролю необходимо формировать ведомость внутреннего финансового контроля по расчетам с персоналом по оплате труда (табл.1).

Таблица 1 – **Ведомость внутреннего финансового контроля по расчетам с персоналом по оплате труда**

Объект контроля	Ответственное лицо за выполнение операции	Вид контроля	Периодичность проведения ВФК	Результат проверки	Ответственное лица за проведение ВФК
1	2	3	4	5	6
Расчетно-платежная ведомость	Бухгалтер расчетной группы	Сплошной	после составления расчетно-платежной ведомости	ошибки отсутствуют	Главный экономист
Расчетная ведомость	Бухгалтер расчетной группы	Сплошной	после составления расчетно-платежной ведомости	ошибки отсутствуют	Главный экономист
Табель учета рабочего времени (Т-13) цеха растениеводства	Руководитель отрасли растениеводства	Сплошной	после составления табеля учета рабочего времени	неправильно подсчитаны отработанные часы у слесаря цеха Петрова И.Р.	Главный экономист

Табель учета рабочего времени (Т-13) цеха животноводства	Руководитель цеха животноводства	Сплошной	после составления табеля учета рабочего времени	неправильно подсчитаны отработанные часы у доярки цеха Зайцевой А.С.	Главный экономист
Табель учета рабочего времени (Т-13) автотранспортного цеха	Заведующий гаражом	Сплошной	после составления табеля учета рабочего времени	ошибки отсутствуют	Главный экономист
.....и т.д.					

Предлагаемая ведомость внутреннего финансового контроля по расчетам с персоналом по оплате труда является документом, в котором отражается:

- информация по каждой отражаемой в нем операции;
- данные об ответственном лице, ответственном за выполнение операции;
- указывается периодичность выполнения операции;
- указывается вид проводимого контроля (сплошной, выборочный и т.д.) и его периодичность;
- делается отметка должностного лица, осуществляющего контрольные действия в ходе самоконтроля или контроля по уровню подчиненности, периодичности контрольных действий, а также могут быть отражены иные необходимые данные.

Порядок формирования ведомости внутреннего финансового контроля состоит из следующих этапов:

1-этап: анализ объектов внутреннего финансового контроля на необходимость проведения в отношении них контрольных мероприятий;

2-этап: формирование перечня процедур и операций внутреннего финансового контроля, требующих доработки или изменения;

3-этап: разработка графика документооборота и перечня процессов и операций, в отношении которых целесообразно проведение контрольных мероприятий.

В дальнейшем информация с ведомости внутреннего финансового контроля должна заноситься в контрольный журнал учёта проводимых проверок (табл.2).

Таблица 2 – Контрольный журнал учета проводимых проверок

Дата проверки	Период проверки	Название и реквизиты документа, имеющего недостатки	Вид нарушения	Меры, принятые для устранения недостатка	Отметка об ознакомлении с результатами ВФК
30.09.20г	01.09.20-30.09.19г	Расчетная ведомость от 30.09.19г	Неправильно рассчитана сумма к выплате	Перерасчет	Бухгалтер расчетной группы Иваненко А.М.
30.09.20г	01.09.20-30.09.20г	Табель учета рабочего времени цеха животноводства от 30.09.20г	Неправильно количество отработанных часов у телятницы Петровой А.Н.	Перерасчет	Руководитель цеха животноводства Пакусов Я.И.
.....и т.д.					

Результаты с ведомости внутреннего финансового контроля необходимо заносить в контрольный журнал учета проверок, например раз в месяц. Также можно проводить постоянный мониторинг средств контроля, т.е. регулярно осуществлять наблюдение за исполнением контрольных мер с целью обеспечения их непрерывности и эффективности. Мониторинг должен осуществляться в отношении средств контроля, которые будут применяться для минимизации значимых рисков. Результаты мониторинга следует использовать для корректировки предпринимаемых мер по контролю.

Вопросы организации построения системы внутреннего контроля с каждым годом становятся все актуальней, что объясняется содержанием ст.19 Федерального закона №402-ФЗ «О бухгалтерском учете», предусматривающей для всех субъектов, на которых распространяется данный закон, обязанность организации и осуществления внутреннего контроля совершаемых фактов хозяйственной жизни [3]. Причем для хозяйствующих субъектов, подлежащих обязательному аудиту, объектом контроля должны быть не только ведение бухгалтерского учета и составление бухгалтерской отчетности, но и сами факты хозяйственной жизни экономического субъекта.

Подводя итог проведенному исследованию, для формирования качественной и полезной информации по расчетам с персоналом по оплате труда необходим постоянный внутренний контроль, организация которого в целом лежит на руководителе экономического субъекта, и насколько данный контроль будет эффективно осуществляться будет зависеть качество таких расчетов.

Литература

1. Конституция Российской Федерации: от 12.12.1993 - Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 25.09.2020).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197 - ФЗ - Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 25.09.2020).
3. Федеральный закон от 06.12.2011 № 402 - ФЗ «О бухгалтерском учете» - Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 25.09.2020).