

УДК 331.2

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ И ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ РАСХОДОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА



Кириллова Лилия Александровна
начальник отдела по управлению персоналом
ООО «КорпусГрупп Европа»

kirillovala@bk.ru
ул. Торговая, д.1
г.Первоуральск, РФ, 623100
+7 (982) 600-28-68

Аннотация. Статья содержит вопросы теории, практики организации оплаты труда и анализ принципов ее внутреннего контроля. Автор отмечает ухудшение в России состояния с выплатой заработной платы начиная с 2014 года и подчеркивает необходимость соблюдения принципа опережающего роста производительности труда над ростом средней заработной платы. В статье выявляются такие актуальные проблемы оплаты труда, как большой объем работ, выполняемых на условиях окладной системы оплаты труда, и незнание работниками трудового законодательства и внутренних нормативных актов, регулирующих заработную плату; предлагаются пути их решения.

Поскольку расходы на трудовые ресурсы являются важнейшим элементом расходов организации, включаемых в себестоимость продукции, они требуют регулярного контроля. Автором были подробно проанализированы основные принципы организации внутреннего контроля расходов на рабочую силу, на которых она строится. В статье предложено все принципы разделить на две группы: общепринятые и прикладные, что позволит лучше регламентировать отношения между контрольными органами и лицами, в отношении которых контроль проводится.

Ключевые слова: заработная плата; вопросы оплаты; оплата труда; внутренний контроль; принципы внутреннего контроля; расходы по оплате труда.

JEI коды: J30; J39.

Введение

Актуальность данной статьи заключается в том, что с переходом к рыночным

отношениям принципиально изменяется суть таких наиглавнейших финансовых категорий и процессов, как оплата труда и формирование доходов. В случае если при централизованной системе планирования хозяйства единой методикой обеспечения рабочих материально – жизненными благами считалось их рассредоточение на базе провозглашенного принципа эквивалентности меры труда и меры употребления всякого члена общества, то при рыночной системе эти блага не распределяются из некоего центра, а ориентируются в любом определенном случае на базе принципа прямого обмена квалификации и времени наемного сотрудника на заработную оплату и заработок от роли в выгоды. При подобной системе заработная оплата – это не часть государственного дохода, выделяемая государством для оплаты труда, а часть дохода бизнесмена, используемая им для оплаты труда наемных сотрудников в согласовании с критериями найма (трудовым договором) и итогами труда.

Вопросы оплаты труда широко освещены в монографической и периодической литературе зарубежных и российских исследователей. Исследованиям трудовых процессов в Российской Федерации и, в частности, проблемам оплаты и стимулирования труда посвящены труды многих отечественных ученых: В.И. Байденко, Р.А. Баткаева, Л.А. Вербицкой, Б.М. Генкина, В.Н. Годионенко, Е.И. Капустина, Р.П. Колосовой, Л.А. Костина, К.С. Ремизова, В.Е. Солодова, С.И. Сотниковой, Ю.А. Тукачева, Р.А. Яковлева.

Проблеме построения систем оплаты труда на основе должностных уровней посвящен ряд публикаций в периодический изданиях, таких как «Вопросы экономики», «Мотивация и оплата труда», «Справочник кадровика», «Справочник по управлению персоналом», «Управление персоналом» и другие.

Несмотря на широкую изученность вопросов оплаты труда как отечественными, так и зарубежными исследователями, теоретические аспекты построения оплаты труда в компании и организации внутреннего контроля над ней пока остаются предметом изучения и дискуссий, что и определило выбор темы статьи.

Целью статьи является анализ теории, практики и организации внутреннего контроля над оплатой труда.

Научная новизна данной статьи заключается в авторской классификации принципов организации внутреннего контроля расходов по оплате труда.

1. Теория и практика организации оплаты труда

Между работником и работодателем возникают трудовые отношения. Работник,

выполняющий работу, данную работодателем, получает за свой труд вознаграждение в виде оплаты своего труда. В Трудовом Кодексе Российской Федерации оплата труда звучит, как система отношений, связанных с обеспечением работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законодательством, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами. [1]

Оплата труда занимает главное место в структуре образования взаимоотношений между работником и работодателем, а так же основное место в социально-экономическом развитии страны. В условиях административно-хозяйственной системы заработная плата была частью национального дохода, выделяемой государством для оплаты труда работников в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, для измерения которого служила система нормирования труда. В содержательном плане такой подход выступает уравнилельно-распределительной системой оплаты труда, которая, как правило, мало учитывает личностный вклад работника, особенно в творческих видах труда.

Проблемы с организацией оплаты труда начались при переходе на рыночную экономику. Считалось, что новые производственные отношения будут помогать развитию трудового потенциала работников в результате образования зависимости заработной платы от роста эффективности труда. На самом деле переход к рыночным отношениям только усугубил экономическую ситуацию, складывающуюся на рынке и характеризующуюся уровнями спроса и предложения, так как заработная плата перестала выполнять свои функции (стимулирующую, статусную, воспроизводственную и социальную). И сейчас эта проблема приобретает все большую актуальность.

Известно, что оплата труда – один из самых трудноразрешимых вопросов в экономике любого типа. Общим для всех экономических систем является то, что заработная плата – это форма материального вознаграждения за труд лиц, работающих по найму. Но по источникам, функциям, методам начисления заработной платы наблюдаются принципиальные различия.

В 2014 году начался экономический кризис. Повышение курса доллара к рублю, введение санкций повлияли на все производства и все организации, а главное сказались на занятости населения и на заработной плате. Много людей попали под сокращение, предприятия стали упрощать структуру организации и сокращать подразделения, а так же филиалы. [2, с. 57]

Так, например, в Приморском крае ОАО «Россельхозбанк» закрыл свои дополнительные офисы во всех поселениях, оставив их только в крупных городах Приморского края. В некоторых фирмах сократилась заработная плата, а функции у работников, нагрузки, требования к ним и обязанности остались прежние. Проблемы привели к несвоевременной выплате заработной платы, а самое важное - к уменьшению производительности труда. Производительность труда – важнейший показатель эффективности процесса труда, представляет собой способность конкретного труда производить в единицу времени определенное количество продукции. А заработная плата относится к денежному вознаграждению, выплачиваемому работнику за выполненную работу. [3, с. 67]

Проблема оплаты труда является одной из ключевых в российской экономике. Как для работника, так и для работодателя, а также для предприятия в целом от ее успешного решения во многом зависят:

- повышение эффективности производства;
- рост благосостояния;
- благоприятный социально-психологический климат в коллективе.

Одним из основных принципов организации заработной платы в современной экономике является принцип материальной заинтересованности работника в результатах своего труда. Также нужно учитывать принцип оплаты по затратам и результатам, потому что длительный период времени вся система организации оплаты труда в государстве была нацелена на распределение по затратам труда, которое не соответствует требованиям современного уровня развития экономики.

Принцип повышения уровня оплаты труда на основе роста эффективности производства обусловлен, в первую очередь, действием таких экономических законов, как закон повышающейся производительности труда и закон возвышения потребностей.

Из этих законов следует, что рост оплаты труда работника должен осуществляться только на основе повышении эффективности производства, из чего вытекает принцип опережения роста производительности общественного труда по сравнению с ростом заработной платы. Соблюдение данного принципа нужно для того, чтобы обеспечить необходимые накопления и дальнейшее расширение производства. [4, с. 76]

Реализация указанных принципов доказывает, что работник должен быть заинтересован в эффективном выполнении своих обязанностей, так как рост

производительности его труда положительно влияет на заработную плату, и темп роста производительности должен быть выше темпов роста заработной платы. Не требуется никаких сложных вычислений для того, чтобы понять какой из этих показателей является основным: затраты на рабочую силу или производительность труда. Для этого достаточно проанализировать динамику доли оплаты труда в ВВП. Эти два показателя находятся в прямой зависимости друг от друга.

Если доля оплаты труда повышается в структуре ВВП, то затраты на рабочую силу растут быстрее производительности труда, если доля оплаты труда уменьшается, то и затраты растут медленнее, чем производительность. В экономической литературе этот показатель известен под названием реальных удельных трудовых издержек. Он показывает, какой процент в стоимости единицы продукции (в одном рубле валовой добавленной стоимости) составляют затраты на рабочую силу.

В формульной записи данный показатель выглядит следующим образом [5, с. 29]:

$$ruls = \left(\frac{W}{P}\right) \div \left(\frac{Q}{P}\right) = \left(\frac{W}{Q}\right) \quad (1)$$

Где $ruls$ – реальные трудовые издержки,

(W/P) – фонды оплаты труда в реальном выражении,

(Q/P) – физический объем ВВП,

P – дефлятор ВВП.

Данное отношение показывает, что величину реальных удельных трудовых издержек можно легко оценить без дефлятора ВВП, путем частного между номинальным фондом оплаты труда и номинальным объемом ВВП.

Еще одной из актуальных проблем оплаты труда является наличие большого объема выполнения работы по установленным трудовым окладам, что не связано с объемами результатов и качеством работы. Поэтому работник никак не мотивирован на эффективную работу.

Так как стратегия компании должна представлять собой совокупность мотивации и производительности, то самым эффективным инструментом управления является сбалансированная система мотивации, уделяющая внимание не только оплате труда, но и карьерному росту. Актуальным мотивирующим элементом остается премиальная система, наличие надбавок и бонусов.

Первые научные системы мотивации персонала, начиная с Ф. У. Тейлора и его современников, увеличивали производительность труда в 2,5 раза. Современные

исследования также показывают, что компании, внедряющие у себя специальные системы мотивации, получают повышение эффективности до 30% и более. Если результативность зависит от исполнительности персонала, качества его работы, соблюдения сроков, лояльности, инициативности, то без выстроенной под задачи бизнеса системы мотивации этих задач не решить. Человек будет работать добросовестно и с полной самоотдачей только тогда, когда чувствует справедливость системы вознаграждения. Человеческий ресурс отличается от технологического, финансового и любых других. [6, с. 159]

Еще одной не менее важной проблемой оплаты труда является незнание работниками нормативной базы государства, региона и хозяйствующего субъекта. Российское законодательство устанавливает основные права работников, предоставляя ему многочисленные гарантии, в том числе гарантии по оплате труда. Из-за низкой правовой культуры и незнания своих прав работниками, работодатели часто нарушают эти права.

Закон устанавливает минимальный размер оплаты (2015 г. – 5965 руб.), размер удержаний заработной платы, устанавливается ответственность за нарушения сроков выплаты заработной платы, предоставляются иные гарантии работнику по оплате труда.

Часто работодателями производятся незаконные и необоснованные удержания. В статье 137 Трудового кодекса РФ указано, что удержания из заработной платы работника производятся только в случаях предусмотренных ТК и иными федеральными законами. [1] Из этого следует, что удержания не могут быть произвольными, и основания для удержаний четко прописаны в законе. При невыполнении норм труда вина работника должна быть признана органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров для соответствующего удержания со стороны работодателя.

Для решения всех указанных проблем можно предложить:

- мотивировать работников премированием и надбавками за увеличение производительности труда и за высокую работоспособность. Причем внедрять систему мотивации необходимо сразу с точными цифрами и ожидаемым результатом. Система должна быть понятна работникам и проста, напрямую нацелена на положительный итог, содержать расчеты, какое денежное вознаграждение каждый работник получит за проделанную работу при минимальных и максимальных усилиях;
- укреплять корпоративный дух на предприятии. Когда у сотрудников

появляются общие цели и задачи, они начинают работать, как единый организм, без сбоев. Как известно, если организация работает слажено, то и результаты деятельности будут положительными;

– обучать сотрудников правовым знаниям, содержанию нормативных документов и инструкций, чтобы работники знали о возможных удержаниях из заработной платы, и имеет ли работодатель на это право.

2. Принципы организации внутреннего контроля расходов по оплате труда

Актуальность исследования принципов организации внутреннего контроля расходов по оплате труда обусловлена тем, что законодательство возложило обязанность осуществлять внутренний контроль совершаемых фактов хозяйственной жизни на каждого экономического субъекта. Таким образом, организация внутреннего контроля перешла из разряда рекомендательного в форму обязательного. А соблюдение принципов организации внутреннего контроля является критерием эффективности системы внутреннего контроля.

Понятие «принцип» произошло от латинского «*prīncipium*», что означает основу или начало чего-либо. В толковом словаре В.И. Даля принцип выступает научным или нравственным началом, правилом, основой, от которой не отступают. [7, с. 299] Принципам присущи такие черты как всеобщность, обязательность, практичность.

Следует подчеркнуть, что совокупность принципов представляет собой основу любого контроля, а их неукоснительное выполнение – важным аспектом реализации системы внутреннего контроля. Так, Л.А. Парамонова указывает, что элементами любой системы контроля являются: «предмет (что контролируют); объект (кого контролируют); субъект (кто контролирует), сфера деятельности; принципы; процесс; метод (методика); техника и технология; механизм; сбор и обработка исходных данных (информации) для проведения контроля; результат; субъект, принимающий решение по результатам контроля (это может быть и субъект контроля); принятие решения по результатам контроля». [8]

По мнению Кузнецовой Т.Е. принципы выступают в качестве научно разработанных и апробированных на практике политических, организационных и правовых основ организации контроля. [9, с. 37]

Нельзя не согласиться с Капелюшниковым Р.И. в том, что «принципы являются объективным выражением закономерности происхождения и действия контроля, а в более широком смысле – контроля вообще как обязательной функции управления». [10,

с. 14]

Концевая С.Р., Карасев В.А., Костенкова Н.К. полагают, что совокупность принципов контроля выступает основополагающим условием для развития внутреннего контроля как науки. [11, с. 46]

Иванова Е.Л. подчеркивает, что выполнение принципов организации внутреннего контроля представляет собой в значительной мере важный аспект функционирования системы внутреннего контроля. [12, с. 62]

Проведённый нами терминологический анализ показал, что в нормативно-правовой документации и научной литературе на сегодняшний день отсутствует единое понимание принципов организации внутреннего контроля расходов по оплате труда. Отметим, однако, существование общих принципов контроля, сформулированных во многих основополагающих и методологических документах аудита и контроля.

В октябре 1977 г. IX Конгрессом Международной организации высших контрольных органов (ИНТОСАИ) были разработаны и приняты базовые или универсальные принципы контроля, такие как: независимость и объективность, компетентность и гласность, изложенные в Лимской декларации руководящих принципов контроля. [13]

Российская Федерация присоединилась к Лимской декларации в 1995 году одновременно с вступлением в Международную организацию высших органов финансового контроля (ИНТОСАИ). Трудно переоценить вклад положений, изложенных в документе, роль которых в широком смысле сводится к поиску пути достижения всеохватывающего и устойчивого промышленного развития, а в узком смысле – в декларации основ осуществления финансового контроля, включая его цели, виды и принципы. В своих работах, учёные принимают за основу базовые принципы контроля, а затем расширяют их, предлагая дифференцированную детализацию вышеуказанных принципов. [14, с. 78]

Так, Калугина С., Стрелковский В., Ушвицкий Л., Астахова Е., в дополнение к базовым принципам контроля предлагают такие принципы как принцип ответственности, принцип сбалансированности и принцип системности. [7, с. 301]

Данилевский Ю.А. также расширяет перечень принципов, подчёркивая важность законности, гласности, разграничения функций и полномочий между различными органами контроля, подотчётности органов контроля создающим их органам власти или собственникам. [15]

Важный вклад в развитие понимания принципов организации внутреннего

контроля внес Асалиев А. М., который предложил принципы, выражающие их прикладную направленность, такие как: «результативность; четкость и логичность предъявляемых контролерами требований; неподкупность субъектов контроля; обоснованность и доказательность информации, приведенной в актах проверок и ревизий; превентивность (предупреждение вероятных финансовых нарушений); презумпция невиновности (до суда) подозреваемых в финансовых преступлениях лиц; согласованность действий различных контролирующих органов и др.». [3, с. 92]

Аудиторы в своей работе должны руководствоваться принципами, указанными в Кодексе профессиональной этики аудиторов, одобренном Советом по аудиторской деятельности при Минфине России в 2012 году; к ним относятся: честность, независимость, объективность, профессиональная компетентность, конфиденциальность, профессиональное поведение.

Отметим, что контрольно-счётные органы России в своей работе руководствуются принципами, принятыми Декларацией контрольно-счетных работников РФ, к ним относятся: законность, независимость, объективность, гласность, системность, профессионализм, соблюдение профессиональной этики.

Парамонова Л.А считает, что система внутреннего контроля расходов на оплату труда строится на нижеследующих принципах: принцип ответственности, сбалансированности, своевременного информирования об отклонениях, интеграции, соответствия контролирующей и контролируемых систем, постоянства, комплексности, согласованности действий и разделения обязанностей, разрешения и одобрения, эффективности, плановости и внезапности, гибкости, системности и непрерывности, законности, экономичности, объективности, научности, гласности и массовости. [8]

Проанализировав вышеприведенные толкования, мы пришли к выводу, что принципы организации внутреннего контроля расходов по оплате труда можно условно разделить на две группы – общепринятые и прикладные (рис. 1).

Рассмотрим данную классификацию, разработанную автором более подробно. Общепринятые принципы заимствованы и соответствуют принципам Лимской декларации, к ним относятся: законность, независимость и объективность. К прикладным принципам, по нашему мнению, относятся: принцип ответственности, принцип согласованности действий и разделения обязанностей, принцип плановости и внезапности, принцип комплексности, принцип профессиональной компетенции [13].

Рис. 1: Схема принципов организации внутреннего контроля расходов по оплате труда¹



Остальные принципы, которые были предложены авторами, представляют собой детализацию и уточнение вышеуказанных принципов. Далее, рассмотрим сущность предложенных принципов. Принцип законности организации внутреннего контроля расходов по оплате труда выступает в двух формах: во-первых, он предусматривает соблюдение норм законодательства в работе контрольных органов, во-вторых – обуславливает обеспечение деятельности законодательными документами.

Цель проверки заключается в определении соответствия отраженных в документах операций существующему законодательству и их экономическую целесообразность. Законность хозяйственных операций определяется их содержанием, не противоречащим действующим законам и изданным на их основе подзаконным актам (постановлениям правительства, нормативным актам министерства и т.д.).

¹ Составлено автором

Хозяйственная операция считается экономически целесообразной, если она направлена на выполнение установленных целей и задач организации. В случае получения информации, которая свидетельствует о наличии возможных нарушений, приводящих к существенному косвенному искажению данных, например, финансовой отчетности, применяют процедуры контроля, конкретно направленные на точное определение, действительно ли имело место такое нарушение.

Принцип независимости является общепринятым при осуществлении внутреннего и внешнего контроля. Независимость контроля гарантирует конституция и соответствующие законы. Этот принцип обуславливает работу контрольных органов с возможно высокой степенью инициативы, автономии и результативности. Принцип независимости реализуется в том, что проведение контрольных процедур не зависит от мнения любой из третьих сторон, собственников или руководителей. Внутренний контроль осуществляется независимо от требований третьих лиц о содержании выводов, которые могут быть сделаны в результате контроля.

Принцип объективности обязывает при планировании быть справедливым, интеллектуально честным, не иметь конфликтов интересов, избегать влияния других лиц, мешающих непредвзятости. Предполагается, что внутренний контроль проводится строго на основе фактов и документов. Это означает, что контролирующий субъект осуществляет контроль реальных фактов финансово-хозяйственной деятельности объекта контроля и отчетные данные об этой деятельности, составленные и утвержденные в установленном порядке, оценивая то и другое всесторонне и беспристрастно.

Принцип ответственности также выражается в том, что каждый субъект внутреннего контроля, осуществляющий трудовую деятельность в организации, за её ненадлежащее выполнение несёт административную, экономическую и дисциплинарную ответственность, предусмотренную должностной инструкцией. Так, контроль представляет собой, прежде всего непрерывный процесс, обеспечивающий успешное функционирование организации в части эффективности и результата деятельности, а также соблюдение законодательства и достоверности отчетности. Субъектами внутреннего контроля являются все сотрудники и руководство хозяйствующего субъекта, включая главного бухгалтера, внутреннего аудитора, ревизора и специальных должностных лиц. Такого «процессного» понимания контроля придерживаются многие учёные и эксперты, считая его наиболее полным и часто используемым. [15]

Предполагается, что внутренний контроль – непрерывен, его нельзя настроить единожды, поскольку и бизнес-среда и риски предприятия постоянно изменяются. Кроме того, процесс осуществляется персоналом на всех уровнях и каждый сотрудник должен отвечать за определенный этап внутреннего контроля. При этом абсолютная гарантия правильности контроля невозможна ввиду ошибок сотрудников, возможности сговора, намеренного нарушения предусмотренной в компании политики и прочих факторов.

В ходе проведения внутреннего контроля, контролирующие органы должны соблюдать принцип согласованности действий и разделения обязанностей. Принцип важен и существенен, поскольку он обуславливает повышение эффективности контроля.

Практически принцип согласованности действий и разделения обязанностей реализуется в установлении группе контролеров взаимосвязанных заданий и координацию этапов проверки по срокам исполнения и смежным хозяйствующим субъектам (структурным подразделениям, филиалам, представительствам).

Принцип плановости и внезапности отражает осуществление контрольных мероприятий внутреннего контроля расходов по оплате труда с согласованием или без согласования времени с подконтрольными субъектами. Следуя принципу плановости, органы внутреннего контроля планируют свою работу: составляют программу внутреннего контроля оплаты труда, включая график проведения контрольных процедур и ответственных лиц, а затем обозначают методику проверки.

Программа внутреннего контроля оформляется документально по установленной в каждой организации форме, и включает в себя перечень контрольных процедур, совокупность методов и приемов контроля и иные параметры. При этом подконтрольные лица в курсе предстоящей проверки, ее целей и затрагиваемых сфер деятельности. Напротив, принцип внезапности предполагает внезапное, неожиданное для подконтрольных лиц проведение мероприятий по контролю. В случае внезапной проверки также составляется программа внутреннего контроля, которая не подлежит разглашению до момента начала проверки.

Внезапный контроль расходов по оплате труда на предприятии целесообразно назначить при наличии данных: о фактах намеренно неверного начисления заработной платы, о фактах необоснованного премирования и иных хозяйственных операциях, свидетельствующих о недобросовестном исполнении сотрудниками своих обязанностей в части расчётов по оплате труда.

Принцип комплексности подразумевает обеспечение взаимосвязанности и согласованности всех этапов внутреннего контроля по оплате труда – от инициирования внутреннего контроля до завершающих процедур в части составления отчёта и предложений по итогам проверки. На практике это означает, что к различным типам объектов должен быть применён адекватный контроль. Очевидно, что контроль не принесёт эффективности, если он будет сосредоточен только над относительно узким кругом объектов.

Следует подчеркнуть, что результаты внутреннего контроля на предприятии, целиком и полностью зависят от правильно проведенного каждого этапа контроля оплаты труда, поскольку в противном случае могут быть получены неверные результаты, которые, в свою очередь, приведут к составлению бесполезных и нецелесообразных рекомендаций по оптимизации ведения учёта по заработной платы и продвижению бизнес-процессов.

Принцип профессиональной компетенции определяет наличие необходимого и достаточного уровня высокопрофессиональной подготовки работников контроля, включая их опыт и квалификацию, которые должны отвечать специфике проверяемой области и поставленным задачам. Этот принцип означает, что квалификация и опыт работников контрольных органов должны быть таковыми, чтобы не давать никакого основания ставить под сомнение способность контролёров выполнять свою работу на требуемом уровне.

Отметим, что обеспечение подбора кадров высокой квалификации достигается путём соответствия предлагаемой заработной платы условиям труда и роду их деятельности. Наконец, компетентность оценивается на основе поведения контролирующего лица и его способности применить знания и навыки, приобретенные в ходе обучения, накопления производственного опыта. В случае, когда персонал организации, осуществляющий функции внутреннего контроля, не обладает высоким уровнем компетентности, добросовестности и честности, возникает высокая вероятность снижения эффективности внутреннего контроля.

Итак, на любом предприятии роль и значение контроля также существенны, как учёт и экономический анализ хозяйственной деятельности. Нормальная деятельность экономического субъекта совершенно невозможна при отсутствии в нём правильно организованного контроля, который предназначен не только для раскрытия ошибок или злоупотреблений, но и определения целесообразности совершаемых операций. Кроме того, деятельность организации требует, чтобы внутренний контроль был непрерывным

процессом, осуществляемым персоналом на всех уровнях.

В заключение стоит обратить внимание на то, что цели контроля могут быть достигнуты лишь при соблюдении определённых принципов, которые предложено нами разделить на общепринятые и прикладные. Такое деление раскрывает наиболее общие положения и концептуальные суждения о том, каким образом должна быть организована деятельность контрольных органов, осуществляющих внутренний контроль расходов по оплате труда, а также каким образом должны строиться отношения между контрольными органами и лицами, в отношении которых контроль проводится.

Заключение

В рыночных условиях предприятиям предоставлена большая свобода в использовании трудовых ресурсов и определении форм и размеров оплаты сотрудников. Работники же, в свою очередь, имеют свободу выбора места работы, где им будут предложены наиболее привлекательные условия, причем едва ли не во всех случаях на первом месте при принятии ими решения о трудоустройстве будет стоять размер оплаты труда.

Заработная плата является основным источником стимулирования и дохода работающих на предприятии. Поэтому ее размеры регулируются государством и руководителями предприятий. Понимание экономической природы заработной платы, основных факторов, влияющих на ее измерение, играет большую роль в обосновании мероприятий, проводимых с целью повышения реальных доходов основной массы населения.

Дальнейшие исследования в этом вопросе могут быть посвящены анализу систем оплаты труда, международных моделей оплаты труда и их совершенствованию на предприятии.

Литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. Часть первая, вторая, третья, четвертая, пятая, шестая: по сост. на 2 мая 2015. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 560 с.
2. Шибани А., К. Райнер Помогут ли фундаментальные исследования предотвратить экономическую стагнацию? // Форсайт. 2014. №4 С.54-63.
3. Асалиев А.М. Экономика труда: учебное пособие для студентов вузов (бакалавриат) / А.М. Асалиев, Г.Г.Вукович, Л.И. Сланченко. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 171 с.

4. Егоршин А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учеб. пособие / А.П. Егоршин. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 378 с.
5. Гершман М. А., Кузнецова Т. Е. Эффективный контракт в науке: параметры модели // Форсайт. 2013. №3 С.26-37.
6. Алексеева Л.Ф. Организационные меры и механизмы реструктуризации предприятия // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. – 2012. – № 2. – С. 157-166.
7. Калугина С., Стрелковский В., Ушвицкий Л., Астахова Е. Устойчивое и безопасное развитие: Аспект личных финансовых вопросов // Журнал вопросам безопасности и устойчивости. 2015. 5 (2), стр. 297-304.
8. Парамонова Л.А. Система регулятивов и правоустанавливающих документов функционирования внутреннего контроля экономического субъекта / Л.А. Парамонова // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. – 2012. – № 5 (25).
9. Кузнецова Т. Е., Рудь В. А. Факторы эффективности и мотивы инновационной деятельности российских промышленных предприятий // Форсайт. 2011. №2 С.34-47.
10. Капелюшников Р.И. Производительность и оплата труда: немного простой арифметики. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. – 40 с.
11. Концевая С.Р. Развитие внутреннего контроля в системе управления сельскохозяйственным производством / С.Р. Концевая, В.А. Карасев // Международный бухгалтерский учет. – Финансы и кредит, январь 2014. – № 2 (296). – С. 42-51
12. Гершман М. А., Кузнецова Т. Е. Оплата труда по результатам в российском секторе исследований и разработок // Форсайт. 2014. №3 С.58-69
13. Лимская декларация руководящих принципов контроля. Принята на IX Конгрессе Международной организации высших органов фин. контроля в Лиме в 1977 г
14. Алексеева Л.Ф. Налоговый учет: учебное пособие / Л.Ф. Алексеева. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2014. – 188 с.
15. Шихвердиев А.П. Внутренний контроль управления рисками в системе корпоративного управления, Корпоративное управление и инновационное развитие экономики Севера / А.П. Шихвердиев // Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. – 2012. – № 2.

ACTUAL PROBLEMS OF THE MONETARY STIMULATION AND INTERNAL CONTROL PRINCIPLES OF LABOR COSTS

Lily Kirillova

Head of HR

LLC «CorpusGroup Europe»

Pervouralsk, Russia

Abstract. This article contains theory and practice questions of wage organization and analysis of its internal controls principles. The author notes the deterioration of salary payments since 2014 in Russia and stresses the need for compliance principle of outstripping productivity growth over the average wage growth. The article identifies such topical issues of remuneration as: a large volume of work, which are paid without regard to the labor results, and that the workers do not know the labor laws and internal regulations governing wages; their solutions are offered.

As labor costs are an important element of the production costs, they require regular monitoring. The author has analyzed in detail the basic principles of internal control labor costs, on which it is based. The author suggests in the article to divide all the principles into two groups: the generally accepted and applied. This will improve the regulation of relations between the supervisory bodies and entities for which control is exercised.

Key words: salary; payment; remuneration; internal control; principles of internal control; labour costs.

JEL Code: J30; J39.

References:

1. The labour code of the Russian Federation. Part of the first, second, third, fourth, fifth, sixth: in comp. on may 2, 2015. – M.: INFRA-M, 2015. – 560 p
2. Shibani, A., K. Can Basic Research Prevent Economic Stagnation? // Foresight. 2014. No. 4 p. 54-63.
3. Asaliev A.M. labor Economics: textbook for University students (undergraduate) / A.M. Asaliev, G.G. Vukovich, L.I. Senchenko. – M.: INFRA-M, 2014. – 171 p.
4. Egorshin A.P. Motivation and stimulation of labour activity: textbook. manual / A.P. Egorshin. – 3-e Izd., Rev. and extra – M.: INFRA-M, 2013. – 378 p
5. Gershman M., Kuznetsova T.E. Efficient Contracting in the R&D Sector: Key Parameters.

2013. No. 3 S. 026-037.

6. Alekseeva L.F. Institutional arrangements and mechanisms for enterprise restructuring // Territory new opportunities. Bulletin of the Vladivostok state University of Economics and service – 2012. – № 2. – P.157-166., 2014. – 188 p
7. Kalyugina, S., Strielkowski, W., Ushvitsky, L., Astachova, E. Sustainable and secure development: Facet of personal financial issues (2015) Journal of Security and Sustainability Issues, 5 (2), pp. 297-304.
8. Paramonova L.A. the System of regulations and legal documents of the functioning of the internal control of the economic entity / Paramonova L.A. // Bulletin of Volga region state University of service. – 2012. – № 5 (25).
9. Kuznetsova, Vitaly Roud. Efficiency Factors and Motivations Driving Innovative Activity of Russian Industrial Enterprises. 2011. No. 2 Pp. 34-47.
10. Kapelyushnikov R.I. Productivity and wages: a little simple arithmetic. – M.: Publishing House. the house of the Higher school of Economics, 2014. – 40 p.
11. Kontsevaya S.R. the Development of internal control in the management system of agricultural production / S. R. end, Karasev V.A. // international accounting. – Finance and credit, January 2014. – № 2 (296). – S. 42-51
12. Gershman M., Kuznetsova T.E. Performance-related Pay in the Russian R&D Sector. 2014. No. 3 p. 58-69
13. The Lima Declaration of guidelines on control. Adopted at the IX Congress of the International organization of Supreme audit institutions fin. control in Lima in 1977
14. Alekseeva L.F. Tax accounting: study guide / L.F. Alekseeva. – Vladivostok: Publishing house VGUES, 2014. – 188
15. Shahverdiev A.P. Internal control risk management corporate governance, Corporate governance and innovative development of economy of the North / A.P. Shahverdiev // Vestnik of the research center of corporate law, management and venture investment of Syktyvkar state University. – 2012. – No. 2.

Contact

Lily Kirillova

LLC «CorpusGroup Europe»

1, Str. Trade, 623100, Pervouralsk, Russia

kirillovala@bk.ru