
ЭКОНОМИКА: ПРОБЛЕМЫ, РЕШЕНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ

УДК 657

А.С. Волкова

Т.М. Рогуленко

ОСОБЕННОСТИ КОНТРОЛЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

Аннотация. В статье проанализированы особенности контроля оплаты труда при формировании учетно-контрольной информации по расчетам с персоналом в сфере птицеводства. Совершенствование информационно-методического обеспечения систем учета и внутреннего контроля предполагает модификацию организационной структуры службы внутреннего контроля, уточнение ее функций и целей деятельности. В рамках данной статьи проиллюстрирована организационно-функциональная структура службы внутреннего контроля, разработанная для предприятий сферы птицеводства, которая может быть использована другими экономическими субъектами сферы птицеводства.

Ключевые слова: контроль, мониторинг, планирование, функции управления, эффективность деятельности.

Alina Volkova

Tatyana Rogulenko

FEATURES OF CONTROL OF LABOUR COMPENSATION

Annotation. The author analyzed the features of the control of remuneration in the formation of accounting information on payroll industry poultry. The improvement of information and methodical support of accounting systems and internal control involves the modification of organizational structure of service of internal control, clarifying its functions and objectives. In the framework of this article. This article illustrates the organizational and functional structure of the internal control service, designed for businesses of poultry, which can be used by other economic actors in the sphere of poultry farming.

Keywords: control, monitoring, planning, management, efficiency.

Контроль – это особый вид деятельности в корпорации, который основан на наблюдении за процессом управления и его оценке. Контроль является таким типом деятельности по управлению корпорацией, который позволяет вовремя выявить проблемы, разработать и осуществить меры, направленные на корректировку хода и содержания работы в корпорации тогда, когда проблемы приобретут признаки кризиса. Одновременно контроль выявить и распространить позитивные начинания, поддерживать наиболее эффективные направления деятельности в корпорации. Целью контроля является содействие сближению фактических и желаемых результатов деятельности, то есть обеспечение достижения целей, стоящих перед корпорацией [6].

Финансовое планирование и контроль являются двумя важнейшими функциями управления любой корпорацией. Эти два процесса тесно взаимосвязаны. Вполне понятно, что планирование без действенного контроля за ходом выполнения планов не имеет смысла. Однако контроль без планирования является невозможным.

Вопросами, связанными как с общеэкономическими, так и с учетно-аналитическими аспектами, которые в той или иной степени характеризуют процесс контроля оплаты труда, занимались ведущие отечественные и зарубежные ученые: М. С. Абрютин, А. В. Грачев, А. Г. Андреев, А. Д. Соменков, Г. Л. Багиев, И. А. Бланк, Ю. В. Богатин, В. В. Бурцев, Л. А. Горбачева, А. Г. Грязнова, Е. В. Маркина, М. Л. Седов, В. В. Давыдов, Т. В. Зырянова и др. [1; 2; 7; 8; 9; 10].

Целью статьи является обоснование теоретических аспектов особенностей контроля оплаты труда.

Контроль – это неотъемлемая составляющая и предпосылка планирования. Без синтеза планирования и контроля существует большая угроза неправильно оценить возможные финансовые риски, а следовательно, прибегнуть к ошибочным или нескоординированным управленческим решениям и действиям. Контроллинг, как концепция системы управления, является ответом на изменения внешних условий функционирования корпораций и постоянно растущие требования к управлению и его инструментам.

Контроль составляет базу для выявления причин отклонений и определения слабых мест в корпорации. Обычно, на практике проводят факторный анализ отклонений, целью которого является определение и оценка всех факторов, которые обусловили отклонения и выработку на этой основе выводов и предложений по преодолению выявленных негативных факторов и слабых мест, использованию возможных резервов и соответствующей коррекции планов. Результаты анализа являются основой для принятия оперативных решений, корректировки существующих и разработки будущих планов [8].

Взаимосвязь планирования и контроля характеризует основное содержание контроллинга, который, собственно, и заключается в систематическом сравнении фактических показателей деятельности корпорации с запланированным в дальнейшем анализе отклонений.

В целом контроллинг – это система, ориентированная на текущее и перспективное развитие корпорации, а собственно контроль (как функциональная составляющая контроллинга), направленный на проверку операций, которые уже состоялись (контроль отчетности).

Финансовое планирование вместе с финансовым анализом и контроллингом являются необходимой составляющей эффективной реализации финансовой стратегии корпорации.

Говоря о понятии эффективности, необходимо отметить, что универсальность термина «эффективность» обусловила возможность применения его в различных сферах человеческой деятельности: от экономики и политики до науки и культуры.

Смысловое отношение понятия эффективности непосредственным образом связано с результативностью осуществляемой деятельности в виде работ, услуг, действий и пр. С другой стороны, очевидна связь эффективности и экономичности, которая представляет собой минимальный объем затрат для осуществления деятельности. Показатели результативности не являются всесторонними для характеристики эффективности. Показатели экономичности также не могут выступать характеристиками эффективности, что объясняется возможностью наличия минимальных затрат при невысоких результатах [3].

С точки зрения экономики предприятия под эффективностью следует понимать результативность хозяйственной деятельности, соотношение между достигнутыми результатами и затратами живого и овеществленного труда. При этом уровень эффективности выступает в качестве характеристик уровня производительных сил, что предопределяет использование данного параметра в качестве показателя развития экономики.

Для затрат предприятия характерна форма авансируемого основного и оборотного капитала, а для конечных финансовых результатов – форма прибыли. Таким образом, показатель экономической эффективности дает представление о том, какой ценой предприятие получает прибыль. Использование сопоставления затрат и результатов характерно для практики при необходимости обоснования принимаемого хозяйственного решения.

Определение уровня эффективности осуществляется за счет сопоставления двух величин. В качестве этих величин используются экономический эффект (непосредственный результат) и затраты ресурсов, при помощи которых данный эффект был достигнут.

Существует необходимость отграничения критериев и показателей при осуществлении оценки эффективности. Сущность показателей экономической эффективности заключается в формировании представлений о стоимости в виде затрат и ресурсов достижения экономического эффекта. Иными словами, при помощи показателей экономической эффективности осуществляется измерение уровня эффективности производственного и хозяйственного видов деятельности [7].

При этом необходимо отметить невозможность измерения при помощи использования лишь одного показателя уровня экономической эффективности в силу ее формирования под воздействием многих факторов, который могут вступать в противодействие друг с другом.

Именно поэтому среди всей совокупности показателей принято выделять один, который наиболее полно характеризует уровень экономической эффективности и имеет количественную и качественную определенности. Показатель такого рода называют критерием. Критериями на уровне предприятия могут быть показатели максимальной прибыли на единицу ресурсов, а в масштабе национальной экономики – показатели максимального внутреннего валового продукта на единицу потребленных ресурсов [13].

В результате проведенного анализа было выявлено, что указанные показатели являются своего рода характеристиками целей производства и их соотношением между осуществленными затратами и полученным результатом. Если же говорить о самом реальном критерии оценки экономической эффективности, то в качестве такового можно назвать показатель производительности труда. Данный показатель часто называют критерием эффективности производственно-хозяйственной деятельности предприятия. Номенклатура частных показателей экономической эффективности определяется целями и объектом оценки [9].

Показатели экономической эффективности могут быть натуральными, стоимостными, условными и пр. Наиболее часто используются натуральные показатели в виде, например, выработки продукции в натуральном выражении. Особенностью их использования является исключение побочных влияний, к примеру, влияния цен на результаты оценки экономической эффективности. Вместе с этим нельзя не отметить ограниченность применения натуральных показателей, поскольку оно возможно только в условиях сопоставления однородных предприятий, продукции, услуг, труда и пр. [11].

На рис. 1 проиллюстрирована организационно-функциональная структура службы внутреннего контроля, разработанная для предприятий сферы птицеводства, которая может быть использована другими экономическими субъектами сферы птицеводства.

Под структурой управления системой внутреннего контроля экономического субъекта понимаем упорядоченную совокупность принципов управления, устойчивую взаимосвязь подразделений и полноту исполнения ими функций, обеспечивающих качественное развитие бизнеса на основе методологически совершенного бухгалтерского учета и прозрачной отчетности. Исследование форм организации внутреннего контроля показывает, что в основе системы внутреннего контроля экономического субъекта должен находиться самоконтроль.

Двойная запись в бухгалтерии – обязательный элемент самоконтроля. Всеми специалистами экономических отделов должны использоваться средства контроля: документирование и документооборот, нормирование затрат труда, внутрикорпоративное правовое регулирование, система должностных инструкций и др. Наличие прямых и обратных связей экономических служб и отделов, участвующих в сборе, анализе и накоплении контрольной информации, позволяет однозначно интерпретировать факты хозяйственной жизни экономического субъекта, отражаемые в бухгалтерских регистрах. Характерной особенностью функционирования рекомендуемой в данной статье структуры внутреннего контроля является превращение традиционного контроля за состоянием финансово-хозяйственной деятельности в исследовательский контроль с элементами контроллинга [2].



Рис. 1. Роль организационно-функциональной структуры службы внутреннего контроля в реализации миссии экономического субъекта

Это означает, что результаты учетных и аналитико-контрольных операций формируют для руководства экономического субъекта комплексную информацию для разработки и принятия важных управленческих решений, в том числе по выявлению финансовых и налоговых рисков и их минимизации, корректировке стратегических ориентиров развития бизнес-процессов (в случае установления в ходе контроля и анализа отклонений фактических показателей от плановых) и др., что обуславливает значимость роли организационно-функциональной структуры службы внутреннего контроля в реализации миссии экономического субъекта, как это видно на рис. 1.

Действующим трудовым законодательством предусмотрены две основные формы оплаты труда:

– по расценкам (тарифам), определяющим выполнение работы определенного объема и определенной сложности за установленный промежуток времени;

– в фиксированной сумме, причитающейся работнику за выполнение в течение полного календарного месяца установленных для него должностных обязанностей определенной сложности [14].

В отрасли птицеводства для непосредственно занятых на производстве рабочих может быть установлена оплата труда по расценкам, для административно-хозяйственного и иного персонала – оплата труда в фиксированной форме. Первую форму также называют сдельной, а вторую – повременной, или оплатой по окладу.

Обе формы представляют собой одну из обязательных составных частей зарплаты – плату за саму работу. К этой части может добавляться еще одна (компенсационная), учитывающая особые условия, в которых осуществляется трудовой процесс, и становящаяся обязательной при наступлении таких условий. Третью составную часть зарплаты (стимулирующую) законодательство разрешает включать в состав оплаты труда, но не обязывает это делать [14]. Поэтому работодателю, вводящему у себя систему стимулирования (премирования), нужно:

- принять решение о том, что применяемая у него система оплаты труда будет включать в себя и выплаты премиальных;
- разработать те правила премирования, которым нужно будет следовать при начислении вознаграждения [1].

Наличие стимулирующей части в составе зарплаты позволяет называть оплату труда, осуществляемую по каждой из двух основных ее форм соответственно:

- сдельно-премиальной;
- повременно-премиальной.

Таким образом, зарплата при сдельно-премиальной оплате труда – это сумма следующих начислений:

- оплаты самой выполненной работы, рассчитанной по утвержденным тарифам (расценкам);
- доплат, учитывающих особые условия, в которых осуществлялось выполнение работы;
- премиальных выплат, полагающихся работнику в случае создания тех условий, которые по действующим правилам премирования дают право на получение этих выплат.

Положения трудового права, разрешенные для самостоятельной разработки, работодателем закрепляются во внутренних нормативных документах [14]. Для установления системы оплаты труда и правил премирования работодатель может создать:

- единый документ, содержащий описание системы оплаты труда и правил премирования (положение об оплате труда или коллективный договор);
- отдельные документы (положения), посвятив один из них характеристике системы оплаты труда, а другой — правилам премирования;
- соответствующие пункты непосредственно в тексте трудового соглашения с работником, если для этого работника предусматриваются индивидуальные условия премирования или работодателем (имеющим такое право по ст. 309.2 Трудового кодекса РФ) [14] не принимаются внутренние нормативные акты о труде.

Если текст трудового соглашения не содержит подробного описания правил оплаты трудовых функций, осуществляемых работником (в т. ч. порядка премирования), то в нем надо сделать отсылку к соответствующему внутреннему нормативному документу, разработанному у работодателя [4].

Установление правил премирования требует определения:

- перечня видов начисляемых премий;
- периодичности их выплаты;
- круга тех лиц, которые могут претендовать на получение премии того или иного вида;
- показателей, выполнение которых делает начисление стимулирующей выплаты обязательным для работодателя;

- процедуры оценки права каждого работника на получение премиальных;
- системы, позволяющей оценить размер вознаграждения по каждому из видов премии и определить сумму, причитающуюся конкретному работнику;
- перечня оснований, в силу которых работника можно лишить премиальных или снизить сумму причитающегося ему вознаграждения;
- порядка установления величины снижения суммы премиальных;
- процедуры, дающей работнику возможность оспорить итоги распределения премиальных, в т. ч. лишение его премии или снижение суммы вознаграждения.

Сдельно-премиальная система оплаты труда имеет ряд разновидностей, учитывающих особенности процедуры поощрения работника:

- простая сдельно-премиальная, при которой премирование происходит путем выплаты дополнительного вознаграждения за перевыполнение норм труда и отсутствие брака в работе;
- сдельно-прогрессивная, предусматривающая установление повышенных расценок за работу, выполненную сверх установленных для нее норм;
- аккордно-премиальная, применяемая для оценки стоимости комплекса работ, выполненных в сжатые сроки, в основу которой закладывается калькуляция стоимости этих работ, учитывающая в т. ч. и сумму премиальных.

Характерными чертами премирования при такой системе оплаты труда являются:

- возможность ее применения только к лицам, чей труд оценивается по установленным расценкам (тарифам);
- соотнесение возможности получения вознаграждения исключительно с результатами работы конкретных работников, а не всего коллектива в целом;
- необязательность регулярности начисления премиальных при обязательности ежемесячного рассмотрения результатов работы;
- преобладание способа выражения размера вознаграждения в процентах от величины основной расценки на работу;
- необходимость применения к установленному в процентах от величины основной расценки вознаграждению районного коэффициента, если такой коэффициент действует в регионе работы [5].

Соответственно, установление правила премирования для сдельно-премиальной оплаты труда – это внесение в нормативный документ о премировании:

- описания разновидностей и особенностей процедуры применяемых поощрений;
- условий, при которых становится возможным начисление соответствующего вознаграждения;
- числовых показателей, необходимых для проведения расчета величины премиальных;
- конкретных алгоритмов вычисления величины стимулирующих доплат;
- условий, при которых работник, имеющий право на премию, может лишиться вознаграждения.

Одним из вариантов применяемой у работодателя системы оплаты труда может стать сдельно-премиальная. Используют такую систему только для работников, труд которых оценивается по сдельным расценкам. При этой системе возникновение возможности получения конкретным работником вознаграждения никак не связывается с результатами работы всего коллектива. Сдельно-премиальная система имеет несколько разновидностей, различающихся способом оценки суммы начисляемого работнику вознаграждения. Все применяемые правила премирования закрепляются во внутреннем нормативном документе, разрабатываемом работодателем [10].

Эффективность различных видов хозяйственной деятельности определяется в целях решения двух планово-экономических задач. Первой задачей является выявление и оценка уровня использования совокупности затрат и ресурсов, а также экономической эффективности на уровне национальной экономики или отрасли, предприятия или отдельного мероприятия хозяйственного характера.

В качестве второй задачи выступает экономическое обоснование и отбор наиболее оптимальных хозяйственных решений. В качестве таких решений могут выступать внедрение новой техники, технологии и организации производства, труда и управления, размещение предприятия, варианты инвестирования и т.п.

В зависимости от указанных выше объектов и применяемых методов расчета экономическая эффективность может быть общей (абсолютной) и сравнительной (относительной). Применение расчета общей экономической эффективности осуществляется в целях анализа и оценки результатов общеэкономического характера, а также для оценки экономической эффективности производства на различных уровнях экономики за определенный период и в динамике [12].

Использование сравнительной (относительной) экономической эффективности осуществляется при обосновании социально-экономических преимуществ выбора отдельных вариантов решений различных задач производственно-хозяйственного характера, а также отбора из совокупности вариантов наиболее эффективного с точки зрения соотношения текущих и единовременных затрат при его реализации.

Библиографический список

1. Абрютина, М. С. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия / М. С. Абрютина, А. В. Грачев. – М.: ДИС, 2016. – 206 с.
2. Андреев, А. Г. Правовые основы финансового контроля / А. Г. Андреев, А. Д. Соменков // Финансы. – 2010. – №12. – С. 5-9.
3. Багиев, Г. Л. Предпринимательская деятельность / Г. Л. Багиев. – М.: Экономика, 2017. – 175 с.
4. Бланк, И. А. Управление прибылью / И. А. Бланк. – Киев: НикаЦентр, Эльга, 2015. – 544 с.
5. Богатин, Ю.В. Экономическая оценка качества и эффективности работы предприятия / Ю. В. Богатин. – М.: Изд. стандартов, 2017. – 214 с.
6. Бурцев, В. В. Система финансового контроля / В. В. Бурцев. – М.: Волтерс Клувер, 2015. – 237 с.
7. Горбачева, Л. А. Анализ прибыли и рентабельности / Л. А. Горбачева. – М. Экономика, 2014. – 95 с.
8. Грязнова, А. Г. Финансы / А. Г. Грязнова, Е. В. Маркина, М. Л. Седов. – М.: Финансы и статистика, 2015. – 496 с.
9. Давыдов, В. В. Развитие мотиваций эффективности повышения финансового контроля / В. В. Давыдов. – Дисс. канд. экон. наук: 08.00.05, 08.00.07. – Тюмень, 2010. – 176 с.
10. Зырянова, Т. В. Финансовый контроль: аспекты теории и практики / Т. В. Зырянова, Н. И. Даниленко, О. Е. Терехова. – Екатеринбург: Уральская академия государственной службы, 2017. – 272 с.
11. Мироненко, В. М. Проблемы разработки рабочих документов аудитора с учетом специфики аудируемых объектов / В.М. Мироненко // Вестник ИЭАУ. – 2014. – № 6. – С. 20
12. Мироненко, В. М. Экспортный и импортный контроль в современный период международного сотрудничества / Мироненко В.М. // Вестник ИЭАУ. – 2014. – № 5. – С. 18.
13. Пономарева С. В. Управление инновационным развитием высокотехнологичных корпораций России / Никитенко И. В., Рогуленко Т. М., Пономарева С. В. – Москва, 2015. – 106 с.
14. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения : 22.09.2017)

References

1. Abryutina M. S., Grachev A.V. *Analiz finansovo-ehkonomicheskoy deyatel'nosti predpriyatiya* [Analysis of economic and financial activity of the enterprise]. Moscow, DIS, 2016. 206 p.
2. Andreev A. G., Somenkov A. D. *Pravovye osnovy finansovogo kontrolya* [Legal principles of financial control]. *Finansy* [Finance], 2010, I. 12, pp. 5–9.
3. Bagiev G. L. *Predprinimatel'skaya deyatel'nost'* [Business operations]. Moscow, Economics, 2017. 175 p
4. Blank I. A. *Upravlenie pribyl'yu* [Profit management]. Kiev: NikaCenter, Elga, 2015. 544 p.

5. Bogatin Y. V. *Ekonomicheskaya ocenka kachestva i ehffektivnosti raboty finansovogo predpriyatiya* [Economic evaluation of quality and efficiency of the financial enterprise results]. Moscow: Publishing House of Standarts, 2017. 214 p.
6. Burtsev V. V. *Sistema finansovogo kontrolya* [The financial control system]. Moscow, Volters kluver, 2015. 237 p.
7. Gorbachev L. A. *Analiz pribyli i rentabel'nosti* [The profits and profitability analysis]. Moscow, Economics, 2014. 95 p.
8. Gryaznova E. V. Markina M. L. *Finansy* [Finance]. Moscow, Finances and statistics, 2015. 496 p.
9. Davydov V. V. *Razvitie motivacij ehffektivnosti povysheniya finansovogo kontrolya* [The development of the financial control effectiveness improvement motivations]. Tyumen, 2010. 176 p.
10. Zyryanova T. V. *Finansovyy kontrol': aspekty teorii i praktiki* [Financial control: aspects of theory and practice]. Yekaterinburg: the Ural Academy of public administration, 2017. 272 p.
11. Mironenko M. V. [Problems of auditor working papers development taking into account specifics of the audited objects]. *Vestnik IEAU* [Institute of Economics and anticrisis management Bulletin], 2014, I. 6, p. 20
12. Mironenko M. V. *Ekспортный i импортный kontrol' v sovremennyj period mezhdunarodnogo sotrudnichestva* [Export and import control in the modern period of international cooperation]. *Vestnik IEAU* [Institute of Economics and Anticrisis Management Bulletin], 2014. I. 5, p. 18.
13. Ponomarev S. V. *Upravlenie innovacionnym razvitiem vysokotekhnologichnyh korporacij rossii* [Management of innovative development of high-tech corporations in Russia]. Moscow, 2015. 106 p.
14. *Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii ot 30.12.2001 №197-FZ (red.ot 29.07.2017)* [The Labour code of the Russian Federation from 30 December 2001 №197-FZ (amended on 29 July 2017)]. Mode of access: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (Accessed: 22 September 2017)