

Белоусова А.С.,

студент,

3 курс, «Факультет Трансферных Специальностей»

Ульяновский Государственный Университет

Россия г. Ульяновск

Виничук Д.А.,

студент,

1 курс, «Факультет Трансферных Специальностей»

Ульяновский Государственный Университет

Россия г. Ульяновск

ОРГАНИЗАЦИЯ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ РАСЧЁТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА: ТРЕБОВАНИЯ И КЛЮЧЕВЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ

Аннотация: В статье рассматривается экономическая природа и практическая значимость расчетов с работниками по заработной плате. Особое внимание уделено роли оплаты труда как основного инструмента управления трудовыми ресурсами, влияющего на производительность и финансовые результаты компании. Показано, что корректная организация расчетов способствует социальной стабильности в коллективе и минимизации рисков трудовых споров.

Ключевые слова: заработная плата, расчеты с персоналом, экономическая сущность, стимулирование труда, трудовые выплаты, финансовый механизм предприятия.

Annotation: The article examines the economic nature and practical significance of wage settlements with employees. Special attention is paid to the role of wages as a key tool for managing labor resources, affecting productivity and the

company's financial performance. It is shown that proper organization of payroll settlements contributes to social stability within the team and minimizes the risks of labor disputes.

Keywords: *wages, payroll settlements with personnel, economic essence, labor stimulation, labor payments, financial mechanism of an enterprise.*

Организация системы внутреннего контроля является обязательной для всех экономических субъектов в РФ. На уровне МФ РФ этот вопрос урегулирован официальным документом: Информация Минфина России N ПЗ-11/2013 «Организация и осуществление экономическим субъектом внутреннего контроля совершаемых фактов хозяйственной жизни, ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской (финансовой) отчетности», в котором изложены основные вопросы и подходы к организации внутреннего контроля, определяет не только его основные понятия и элементы, но и документальное оформление контрольных мероприятий [6].

Цель создания и внедрения системы контроля расчетов с персоналом по оплате труда можно сформулировать следующим образом — выявление и устранение рисков, связанных с неэффективным выбором системы оплаты труда и методики расчета затрат, возможных недобросовестных действий сотрудников, несоответствия финансовых показателей актуальному законодательству и локальным нормативным актам (ЛНА), а также повышение эффективности управления персоналом предприятия [1].

При разработке системы внутрифирменного контроля расходов на персонал приоритетное значение следует придавать комплексному охвату всех ключевых направлений. Такая система должна включать следующие элементы.

Первым элементом выступает контроль соблюдения трудового законодательства. В рамках данной процедуры оценивается наличие в организации обязательных локальных нормативных актов, предусмотренных

Трудовым кодексом РФ. На основании этих документов осуществляется проверка правильности учёта и оплаты труда, а также контролируется наличие и юридическая обоснованность оформленных трудовых договоров с работниками.

Обязанность работодателя принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, закреплена в ст. 8 ТК РФ. Требования к содержанию трудового договора установлены ст. 57 ТК РФ. Контроль в данной области базируется на ст. 22 ТК РФ, обязывающей работодателя соблюдать трудовое законодательство, и ст. 419 ТК РФ, устанавливающей ответственность за нарушения [2].

Второй элемент – проверка организации учёта личного состава. На этом этапе анализируется достоверность сведений, содержащихся в первичных документах по кадровому учёту.

Унифицированные формы первичной учётной документации по учёту труда и его оплаты утверждены Постановлением Госкомстата России № 1 от 05.01.2004 (приказы (распоряжения) о приёме, переводе, увольнении, личные карточки, табели учёта рабочего времени и др.) [3].

В соответствии с ч. 4 ст. 9 Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учёте» формы первичных учётных документов определяет руководитель экономического субъекта, однако обязательные реквизиты должны соблюдаться [4].

Третий элемент – контроль непосредственно оплаты труда, который предполагает изучение видов начислений, их состава, порядка удержаний из заработной платы, а также регламента выплаты заработной платы.

Четвёртый элемент – оценка правильности начисления заработной платы и иных выплат в пользу работников. Для этого необходимо установить, на основании каких документов производится начисление: проверяется штатное расписание с утверждёнными окладами, исследуются табели учёта рабочего времени, служащие основой для расчёта оплаты труда. Контроль

обоснованности прочих выплат (например, премий) осуществляется путём изучения трудовых договоров, их содержания, а также приказов о поощрении. Кроме того, анализируется корректность выплат за неотработанное время – отпускных, пособий по временной нетрудоспособности, компенсаций за неиспользованный отпуск. Поскольку такие выплаты рассчитываются исходя из среднего дневного заработка, проверяется правильность его исчисления.

Пятый элемент – контроль правильности начисления и уплаты налога на доходы физических лиц в бюджет. В рамках данного направления оценивается достоверность расчёта совокупного дохода работников за налоговый период, обоснованность применяемой налоговой ставки, а также своевременность перечисления налога и его отражение в регистрах налогового учёта. Отдельно проверяется правомерность предоставления налоговых вычетов, для чего подтверждается наличие документов, дающих работникам право на их применение.

Порядок исчисления и уплаты НДФЛ регулируется главой 23 Налогового кодекса РФ. Организация, производящая выплаты физическим лицам, признаётся налоговым агентом (ст. 226 НК РФ). Сроки перечисления налога установлены п. 6 ст. 226 НК РФ [5].

Шестой элемент – проверка начисления и уплаты страховых взносов во внебюджетные фонды. Здесь исследуется корректность определения базы для исчисления взносов, применяемые тарифы, своевременность уплаты взносов и полнота отражения соответствующих операций в системе бухгалтерского учёта.

Реализация перечисленных контрольных процедур позволяет обеспечить соответствие данных синтетического и аналитического учёта по расчётам с персоналом показателям финансовой отчётности, тем самым подтверждая достоверность и прозрачность информации о расходах на оплату труда.

Подводя итог, можно заключить, что расчеты с персоналом по оплате труда занимают особое место в системе экономических отношений предприятия,

сочетая в себе функции издержек производства, источника доходов работников и фискального обязательства перед государством. Эта двойственная природа порождает комплекс рисков, что делает внутренний контроль в данной сфере объективной необходимостью.

Эффективно организованный внутренний контроль позволяет организации не только избежать штрафных санкций со стороны трудовой и налоговой инспекций, но и создать прозрачную, справедливую и мотивирующую систему оплаты труда, что в конечном счете повышает конкурентоспособность предприятия и его инвестиционную привлекательность.

Использованные источники:

1. <Информация> Минфина России N ПЗ-11/2013 "Организация и осуществление экономическим субъектом внутреннего контроля совершаемых фактов хозяйственной жизни, ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской (финансовой) отчетности"
2. Пименов А. Л. Система внутреннего контроля расчетов по оплате труда: основные элементы и методы повышения ее эффективности // Проблемы современной экономики, N 2 (94), 2025. С. 102 – 106.
3. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2025, с изм. от 06.02.2026).
4. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».
5. Федеральный Закон РФ от 06 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете».
6. Налоговый кодекс Российской Федерации (НК РФ) от 31 июля 1998 года N 146-ФЗ.