

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

**ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ
РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ И РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО
ЕГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ В ПАО «РОСТЕЛЕКОМ»**

Аннотация: В статье проведена оценка эффективности внутреннего контроля расчетов с персоналом по оплате труда в ПАО «Ростелеком». Выявлены сильные стороны и недостатки действующей системы. Разработаны практические рекомендации по ее совершенствованию, направленные на усиление контрольных процедур, минимизацию рисков и повышение надежности учетных данных.

Ключевые слова: оценка эффективности, внутренний контроль, расчеты с персоналом, оплата труда, ПАО «Ростелеком», рекомендации, совершенствование.

Annotation: The article evaluates the effectiveness of internal control over payroll settlements at PJSC Rostelecom. Strengths and weaknesses of the current system are identified. Practical recommendations for its improvement are

developed, aimed at strengthening control procedures, minimizing risks, and enhancing the reliability of accounting data.

Keywords: *effectiveness assessment, internal control, payroll settlements, wages, PJSC Rostelecom, recommendations, improvement.*

Согласно «Политике управления системой внутреннего контроля» ПАО «Ростелеком» (редакция 1/2019), оценка эффективности СВК проводится в двух формах:

1. Самооценка бизнес-процессов и контрольных процедур, осуществляемая руководителями и работниками структурных подразделений в рамках непрерывного мониторинга. Действия по мониторингу внедрены в бизнес-процессы и закреплены во внутренних нормативных документах.

2. Внешняя оценка, включающая независимую оценку со стороны внешнего и/или внутреннего аудита. Внутренний аудит проводится в соответствии с Процедурой проведения внутреннего аудита, а внешний аудитор формирует письмо руководству о существенных недостатках [24].

К числу достоинств действующей системы можно отнести высокий уровень автоматизации расчётных операций. Использование программного продукта «1С» позволяет практически полностью исключить арифметические погрешности при начислении заработной платы. Кроме того, в компании чётко разделены обязанности сотрудников бухгалтерии: одни специалисты занимаются расчётом сумм оплаты труда, другие – непосредственно выплатами. Такое распределение функций существенно снижает вероятность злоупотреблений и несанкционированных корректировок. Ещё одним положительным моментом является регулярная выдача работникам расчётных листов, что даёт персоналу возможность самостоятельно контролировать правильность начислений и своевременно замечать возможные ошибки.

Вместе с тем, анализ выявил несколько проблемных зон, требующих внимания руководства. Во-первых, контроль за оформлением трудовых

договоров в филиалах показал недостаточную результативность. Зафиксированы случаи, когда договоры не были подписаны работниками, либо сотрудников не ознакомили с приказами о приёме на работу под роспись. Такие нарушения создают риски административных штрафов. Во-вторых, практически отсутствуют регулярные внутренние проверки правильности расчётов по оплате труда. Компания в основном полагается на внешние контрольные органы – Государственную инспекцию труда и налоговую службу, тогда как собственные аудиты проводятся эпизодически или не проводятся вовсе. В-третьих, система сверки табелей учёта рабочего времени с фактическим временем присутствия сотрудников не автоматизирована. Эта процедура выполняется от случая к случаю, что уже привело к инциденту в Приморском филиале, где работнику оплатили меньше часов, чем было отработано.

Наконец, следует отметить недостаточный уровень ответственности руководителей филиалов за допущенные нарушения в расчётах с персоналом. Отсутствие жёстких мер воздействия на местное руководство не стимулирует его к профилактике ошибок.

На основе выявленных недостатков предлагаются следующие мероприятия с оценкой ожидаемого эффекта.

1. Автоматизация сверки табелей с данными о фактическом присутствии

Что предлагается. В компании уже используется «1С: Зарплата и управление персоналом», но сверка табелей с реальным временем работы (по электронным пропускам или записям в корпоративных системах) до сих пор выполняется вручную либо не выполняется вовсе. Предлагается настроить в «1С» регулярное автоматическое сопоставление данных. Если за месяц расхождение превышает 2%, программа должна блокировать расчёт зарплаты до тех пор, пока ответственное лицо не проверит причины и не скорректирует таблицу.

Какой эффект ожидается. Такая мера практически исключит ошибки в учёте отработанного времени, снизит риск как недоплат, так и переплат. Кроме того, сократятся затраты на компенсации и штрафы – по приблизительным оценкам, экономия может составить от 5 до 10 млн рублей в год.

2. Введение регулярных внутренних проверок расчётов по оплате труда

Что предлагается. Сегодня внутренние аудиты зарплатного блока проводятся от случая к случаю, чаще всего по факту жалобы или предписания. Рекомендуются утвердить график проверок всех филиалов с периодичностью не реже одного раза в квартал. В ходе каждой проверки необходимо просматривать не менее 10% расчётных ведомостей за квартал, а также все оформленные за этот период трудовые договоры и таблицы. Результаты следует направлять в комитет по аудиту при Совете директоров.

Какой эффект ожидается. Регулярный аудит позволит выявлять нарушения на ранней стадии и исправлять их до того, как нагрянут контролирующие органы. Это снизит количество штрафов со стороны Государственной инспекции труда и повысит общую дисциплину учёта в регионах.

3. Усиление контроля за оформлением трудовых договоров

Что предлагается. Как показала проверка в Санкт-Петербурге, сотрудников иногда принимают на работу без подписанного договора и не знакомят с приказом. Чтобы исключить подобное, нужно внедрить во всех филиалах обязательный чек-лист для кадровых служб. В него следует включить три ключевых пункта: наличие подписи работника в договоре, наличие второго экземпляра на руках у сотрудника, наличие подписи в приказе о приёме. Кроме того, центральная кадровая служба должна ежемесячно выборочно проверять не менее 5% новых договоров.

Какой эффект ожидается. Выполнение этих простых процедур позволит полностью избежать нарушений, уже отмеченных Государственной

инспекцией труда. За каждое подобное нарушение компании грозит штраф до 100 тысяч рублей, и предупреждение таких случаев напрямую снижает финансовые потери.

Проведённая оценка показала, что текущая эффективность системы внутреннего контроля расчётов по оплате труда в ПАО «Ростелеком» находится на среднем уровне. Наиболее слабыми элементами являются отсутствие регулярных внутренних аудитов и недостаточный контроль оформления трудовых договоров в филиалах. Разработанные рекомендации направлены на устранение выявленных недостатков: автоматизация сверки таблиц, введение ежеквартальных аудитов, усиление кадрового контроля, внедрение KPI для руководителей филиалов и формализация рабочих документов.

Экономическая оценка показала, что затраты на реализацию предложений (около 1,5–1,7 млн руб. в первый год) значительно ниже ожидаемой экономии от предотвращения штрафов, переплат и компенсаций (8–17 млн руб. в год). Мероприятия окупаются в краткосрочном периоде и способствуют повышению надёжности системы внутреннего контроля.

Внедрение рекомендаций позволит перевести систему внутреннего контроля расчётов по оплате труда из среднего уровня в высокий, а также снизить риски административной ответственности и репутационных потерь.

Использованные источники:

1. Политика управления системой внутреннего контроля ПАО «Ростелеком» [электронный ресурс]. - Режим доступа: https://www.company.rt.ru/ir/corporate_governance/docs/Policy_Internal_control_management_system_ver2.pdf (дата обращения: 25.04.2026).