

ТАДЖИКСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УДК: 657.1(03):657.6.
Б-15

На правах рукописи

БАДАЛОВ ШАХРИЁР КУШИБОВЕВИЧ

**УЧЕТ И АУДИТ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ
ПЕРСОНАЛА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени
кандидата экономических наук по специальности
08.00.08 - Бухгалтерский учет и аудит

**Научный руководитель:
д.э.н., доцент Низомов С.Ф.**

Душанбе-2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ:	- 3 -
ВВЕДЕНИЕ	- 5 -
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕТА И АУДИТА ЭФФЕКТИВНОСТИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА	- 15 - 61
1.1. Концептуальные основы и экономическая природа вознаграждение персонала	- 15 -
1.2. Особенности бухгалтерского учета вознаграждения персонала на промышленных предприятиях: методика и документальное оформление. -	30 -
1.3. Формирование и алгоритм проведения аудита эффективности вознаграждения персонала на промышленных предприятиях	48
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕТА И АУДИТА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН	62 - 102
2.1. Современное состояние и динамика показателей, характеризующих использование трудовых ресурсов в промышленности	62
2.2. Методика бухгалтерского учета вознаграждений работников промышленных предприятий на основе МСФО	75
2.3. Систематизация источников информации для учета и аудита вознаграждений работников промышленных предприятий	90
ГЛАВА 3. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА И АУДИТА ЭФФЕКТИВНОСТИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ	103-154
3.1. Построение модели бухгалтерского учета вознаграждения персонала на основе внедрения методики грейдирования	103
3.2. Методическое обеспечение внутреннего контроля и аудита вознаграждений персонала на современных промышленных предприятиях	119
3.3. Построение учетно-контрольной модели вознаграждения персонала на основе аналитического моделирования.....	136
ВЫВОДЫ И ЗАКЛЮЧЕНИЯ	155-159
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	160-175

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ:

СААТТ - Computer Assisted Audit Tools and Techniques - компьютерные инструменты и методы аудита

GPS - Global Positioning System - система глобального позиционирования

IAS – International Accounting Standards - международные стандарты учета.

IASB - International Accounting Standards Board - Совет по международным стандартам бухгалтерского учета

Б - Болезнь

ГБАО - Горно-Бадахшанская автономная область

Дт – Дебет

СН – Социальный налог

ЗАО - Закрытое акционерное общество

К - Командировка

Кт – Кредит

КТУ - Коэффициент трудового участия

МРОТ - Минимальный размер оплаты труда

МСА – Международные стандарты аудита

МСФО – Международные стандарты финансовой отчётности

О –Отпуск

ОАО - Открытое акционерное общество

ООО – Общество с ограниченной ответственностью

ОС – Основные средства

ОТК - Отдел технического контроля

Р- Декретный отпуск

РРП – Районы республиканского подчинения

РТ- Республика Таджикистан

СП - Совместное предприятие

США – Соединённые штаты Америки

ТК РТ – Трудовой Кодекс Республики Таджикистан

ФСЗН – Фонд социальной защиты населения

ВАК - Высшая аттестационная комиссия

МО РТ - Маджлиси Оли Республики Таджикистан

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. В условиях ускоренной индустриализации экономики Республики Таджикистан мотивированный персонал и эффективная система вознаграждения труда выступают в качестве ключевых детерминантов устойчивого развития промышленных предприятий. Достойное вознаграждение является одним из ключевых показателей развития человеческого капитала, фактором стабильности и устойчивости социально-экономического развития предприятий. В связи с этим, оценка достаточности вознаграждения персонала промышленных предприятий, учет и аудит эффективности системы вознаграждения, а также ее влияние на эффективность деятельности предприятия затрудняется появлением комплекса методически неразработанных вопросов.

Развитие системы учета и аудита эффективности вознаграждения персонала обусловлены необходимостью решения вопросов, связанных с политикой определения заработной платы, совершенствовании методов учета, контроля, и анализа средств, направляемых на выплату вознаграждений, а также разработкой методике аудита эффективности вознаграждения персонала промышленных предприятий. В связи с этим, переход на Международные стандарты финансовой отчетности (МСФО), и на этой основе модернизация системы учета и аудита эффективности вознаграждения персонала входит в число актуальных задач бухгалтерского учета и финансовой отчетности.

В Послании Президента Республики Таджикистан, Лидера нации, уважаемого Эмомали Рахмона Маджлиси Оли Республики Таджикистан «Об основных направлениях внутренней и внешней политики республики» было поручено «принять безотлагательные меры для внедрения международных стандартов финансовой отчетности».¹ Это связано с тем, что методика учета отражение выплат вознаграждения

¹ Послание Президента Республики Таджикистан, Лидера нации уважаемого Эмомали Рахмона Маджлиси Оли Республики Таджикистан «Об основных направлениях внутренней и внешней политики республики»//г.Душанбе, 26.01.2021. Режим доступа: <http://prezident.tj/ru/node/25006>

персонала на основе традиционной системы учета не имеет достаточных инструментов для идентификации хозяйственных операций и информационного обеспечения бухгалтерского учета вознаграждения персонала.

Вышеизложенное позволяет отметить, что в современных условиях необходимость совершенствования системы бухгалтерского учета в рамках ее адаптации к методологии МСФО становится очевидной, так как оно позволит повысить эффективность и переходить на рельсы устойчивого инновационного развития. Кроме того, теоретические и методические вопросы бухгалтерского учета и аудита эффективности вознаграждений работникам промышленных предприятий Республики Таджикистан в условиях ускоренной индустриализации требуют всестороннего изучения и обоснования новых методических приёмов, что, в свою очередь, определяет актуальность и своевременность проведенного исследования.

Степень изученности научной темы. Теоретической и методологической основой исследования послужили фундаментальные положения экономической теории, бухгалтерского учета, аудита эффективности вознаграждения персонала, которые отражены в научных трудах отечественных и зарубежных учёных.

Исследованию теории и методологии развития трудовых отношений, заработной платы, вознаграждений работникам посвящены труды зарубежных ученых-экономистов: У. Петти, Д. Рикардо, А. Смита, П.Э. Самуэльсона, Ф. Кенэ, Д.М. Кейнса, Д.Б. Кларка, К. Маркса, А.Р. Тюрго, Азиминой Е.В., Базарова Т.Ю., Балашова Е.С., Бардовского В.П., Белозерова Н.П., Болдырева Н.П., Борисов А.Б., Вилкова Г.С., Винокурова М.А., Войнов И.С., Воронин В.Г., Коган А.Б., Козырев В.М., Кочеткова Н.Н., Леонова Т.М., Мазурова И.И., Подшивалова М.М., Сабырова Г. Ж., Сунгатуллина Л.Б., Сущевой Н.В., Успенев П.Н., Чумаченко Л.В., Шмалый О.В. и др.

Исследованию различных аспектов бухгалтерского учета, в том числе учета затрат труда и вознаграждений работникам, посвящены работы отечественных учёных, таких как Бобоев М.У., Гадоев Д.О., Калемуллоев М.В., Каримов Б.Х., Мирзоалиев М.А., Низомов С.Ф., Олимов И.А., Субхонкулов И.А., Тахирова Р.С., Ураков Д.У., Хушвахтзода К.Х., Шарипов З.Р., Шобеков М. и др.

Связь исследования с программами (проектами) и научной тематикой. Диссертационная работа выполнена в рамках реализации «Национальной стратегии развития Республики Таджикистан на период до 2030 года» (Постановление Правительства Республики Таджикистан от 1 октября 2016 года, № 392), «Стратегия развития промышленности Республики Таджикистан на период до 2030 года» (Постановление Правительства Республики Таджикистан от 27 марта 2018 года, №159), «О дополнительных мерах по внедрению МСФО в Республике Таджикистан». (Постановления Правительства Республики Таджикистан от 3 октября 2006 г., № 465), Закон Республики Таджикистан «О бухгалтерском учёте и финансовой отчётности», Закон Республики Таджикистан «Об аудиторской деятельности», а также Плана научно-исследовательской работы кафедры экономического анализа и аудита Таджикского национального университета.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Цель исследования. Целью исследования является обоснование теоретико-методических положений и разработка практических рекомендаций по совершенствованию бухгалтерского учета и аудита эффективности вознаграждений персонала промышленных предприятий.

Задачи исследования. Для достижения поставленной цели в работе сформулированы следующие задачи:

- обобщить теоретические положения и исследовать особенности бухгалтерского учета вознаграждений персонала промышленных предприятий;

- раскрыть особенности формирования и алгоритм проведения аудита эффективности вознаграждения персонала промышленных предприятий;
- разработать методику бухгалтерского учета вознаграждения персонала на основе МСФО;
- систематизировать источники информации учета и аудита эффективности вознаграждения персонала промышленных предприятий;
- предложить бухгалтерскую модель вознаграждения персонала на основе системы грейдирования;
- разработать методические обеспечения учетно-контрольной модели вознаграждения персонала на основе аналитического моделирования.

Объектом исследования является процесс бухгалтерского учета и аудита эффективности вознаграждений персонала промышленных предприятий.

Предметом исследования является совокупность теоретических, методических и практических аспектов бухгалтерского учета и аудита эффективности вознаграждений персонала промышленных предприятий.

Гипотеза исследования. Гипотеза исследования состоит в том, что совершенствования методики учета и аудита эффективности вознаграждения персонала способствуют лучшему распределению ресурсов и повышению мотивации сотрудников. Наряду с этим, предполагается, что внедрения системы грейдированные обеспечит надежную основу для оценки вознаграждения персонала, способствуя созданию более эффективной и справедливой системы вознаграждения, а также обеспечивает последовательность организация учета и аудита вознаграждения персонала промышленных предприятий и формирует информационную базу для принятия управленческих решений.

Теоретические и методологические основы исследования составили научные труды отечественных и зарубежных учёных в области экономической теории, методологии и организации в области развития

трудовых отношений, заработной платы, бухгалтерского учета и аудита эффективности вознаграждений персонала промышленных предприятий. Методологическую основу исследования составили общенаучные и специфические методы познания, основанные на методах философского познания, фундаментальных положениях экономической теории и системно-структурном подходе к изучению проблематики учета и аудита вознаграждений персонала. В процессе исследования использованы следующие методы: сравнение и группировка, разница, анализ относительных показателей, сравнительный анализ, сводка и группировка данных, экономико-статистические и специальные методы, в частности учетные, контрольно-аналитические методы.

Источником данных послужили нормативно-правовые акты Республики Таджикистан в области бухгалтерского учета и отчетности, Постановление Правительства Республики Таджикистан и Решения Министерства финансов Республики Таджикистан в области бухгалтерского учета и аудита эффективности оплаты труда и вознаграждения на промышленных предприятиях, научные работы и публикаций в области учета и аудита. В качестве исходного материала были использованы нормативно-правовые акты Республики Таджикистан, материалы научно-практических конференций различного уровня; данные Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан; Интернет-ресурсы; статистическая и бухгалтерская отчетность промышленных предприятий, а также собственные наблюдения диссертанта, логические изложения и аналитические расчеты.

База исследования. Диссертация выполнена на базе кафедры экономического анализа и аудита Таджикского национального университета в период с 2016 по 2023 годы.

Научная новизна исследования заключается в развитии теоретических положений и разработке научно обоснованных практических рекомендаций по совершенствованию бухгалтерского

учета и аудита эффективности вознаграждений персонала промышленных предприятий. В процессе исследования получены следующие наиболее существенные результаты, обладающими признаками научной новизны:

- обобщены и углублены понятийные составляющие «вознаграждения персонала», раскрыты особенности учета вознаграждения персонала с учетом изменения порядка ее документирования и информационного обеспечения, идентификации процессов, а также разработана логико-концептуальная модель формирования системы учета и аудита эффективности вознаграждения персонала;

- разработан алгоритм проведения аудита эффективности на основе систематизации принципов организации и проведения аудита эффективности вознаграждения на промышленных предприятиях, включающей подготовительную, организационную и заключительную этапы;

- разработаны методические рекомендации по совершенствованию системы бухгалтерского учета вознаграждения персонала в соответствии с требованиями МСФО, обоснованы рекомендации по совершенствованию учета вознаграждения персонала путем внесения изменений в плане счетов, методика ведения аналитических счетов по учету вознаграждения персонала по группам, категориям и организационно-методическое обеспечение документооборота учета вознаграждения.

- систематизированы источники информации учета и аудита эффективности вознаграждения персонала промышленных предприятий; разработаны схема процесс генерирования бухгалтерской информации о расходах на вознаграждения персонала включающей двух уровней, различными подразделениями и предприятия в целом, а также последовательность формирования информации для целей учета и аудита вознаграждения персонала промышленных предприятий;

- предложена бухгалтерская модель вознаграждения персонала промышленных предприятий на основе системы грейдирования, которые позволяют проводить группировку должностей по определенным факторам с целью стандартизации системы учета вознаграждения персонала на промышленных предприятиях;

- научно-обосновано необходимость методического обеспечения формирования системы внутреннего контроля и построение модели учета вознаграждения персонала на основе аналитического моделирования, а также предложена учетно-контрольной модели формирования информации о эффективности расходах на вознаграждения персонала на промышленных предприятиях.

Положения, выносимые на защиту

- обобщены и углублены теоретические подходы к исследованию роли и значения вознаграждения персонала в развитии предприятия, повышении качества человеческого капитала, а также в систематизации расходования средств, направляемых на выплату вознаграждения с учетом формирования логико-концептуальной модели учета и аудита эффективности вознаграждения персонала на промышленных предприятиях;

- на основе анализа и сопоставления различных методик аудита эффективности расходования средств на оплату труда разработан интегрированный алгоритм организации и проведения аудита вознаграждения;

- разработаны методические рекомендации по совершенствованию бухгалтерского учета вознаграждения персонала в соответствии с требованиями МСФО;

- систематизированы информационного обеспечения учета и аудита эффективности вознаграждения персонала промышленных предприятий;

- предложены бухгалтерская модель вознаграждения персонала на основе внедрения системы грейдирования;

- разработаны рекомендации по методическому обеспечению построения учетно-контрольной модели эффективности вознаграждения персонала на основе аналитического моделирования.

Теоретическая и практическая значимость исследования. Теоретическая значимость полученных результатов обеспечивается разработкой мероприятий по учету и аудиту эффективности оплаты труда и вознаграждения персонала в соответствии с МСФО, научно-методических рекомендаций по совершенствованию учета вознаграждений работникам на основе построения новой модели учета вознаграждения, внедрения системы грейдов и формирования системы внутреннего контроля на промышленных предприятиях.

Практическое значение полученных результатов исследования состоит в том, что содержащиеся в работе основные выводы и рекомендации позволят построить эффективную систему учета и аудита эффективности вознаграждения персонала на промышленных предприятиях. Ряд рекомендаций, имеющих практическое значение, могут быть использованы Министерством финансов Республики Таджикистан, Министерством промышленности и новых технологий Республики Таджикистан, а также промышленными предприятиями для обоснования выбора политики оплаты труда и вознаграждения персонала, а также учета и аудита эффективности расходования средств на выплаты и вознаграждения.

Степень достоверности результатов исследования. Достоверность результатов проведенного диссертационного исследования обеспечивалась наличием проведенных экспериментов, точностью собранных и анализированных данных, солидным объемом изученного материала по рассматриваемой проблематике, статистической обработкой результатов личного исследования и опубликованных работ. Выводы и рекомендации по практическому использованию полученных результатов представлены на основе научного анализа результатов теоретического и экспериментального исследования.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности.

Область исследований соответствует требованию Паспорта номенклатуры специальностей ВАК при Президенте Республики Таджикистан по специальности 08.00.08 – Бухгалтерский учет и аудит: п. 1.2. «Методология построения учетных показателей, характеризующих социально-экономические совокупности на микро- и макроуровнях», 1.6. «Адаптация различных систем бухгалтерского учета, их соответствие международным стандартам», 1.7 «Бухгалтерский (финансовый, управленческий, налоговый и др.) учет в организациях различных организационно-правовых форм, всех сфер и отраслей», 1.13. «Организация бухгалтерского учета (финансовый, управленческий, налоговый, корпоративный и др.) по сегментам, бизнес-процессам, структурным подразделениям», 3.2 «Теоретические и методологические основы и целевые установки аудита, контроля и ревизии», 3.9. «Развитие методологии комплекса методов аудита, контроля и ревизии» (экономические науки).

Личный вклад соискателя в получение результатов исследования.

Автор теоретически и практически обосновал необходимость организации бухгалтерского учета и аудита эффективности вознаграждения персонала на промышленных предприятиях. На основе анализа и систематизации учета и аудита вознаграждения персонала автором построена бухгалтерская модель начисления вознаграждения, разработаны рекомендации по внедрению системы грейдирования, а также предложено учетно-контрольная модель эффективности вознаграждения персонала промышленных предприятий.

Апробация и применение результатов диссертации. Основные результаты исследования, изложенные в диссертации, докладывались и обсуждались на следующих республиканских и международных научно-практических конференциях «Проблемы формирования и развития цифровой экономики в современных условиях Республики Таджикистан» (Душанбе, 2022); «Экономика, финансы, учет, анализ и аудит:

перспективы стратегического развития в условиях цифровой экономики (Душанбе, 2022); «Проблемы перехода к системе национальных счетов и реализация методологии расчета статистических данных (Душанбе, 2019); «Актуальные проблемы менеджмента в современных условиях» (Душанбе), «Современные кризисные явления в экономике и проблемы учетной, контрольного и аналитического обеспечения управления предприятием» (Луцк, 2019); «Некоторые проблемы моделирования экономических и естественных наук (Душанбе - 2018), «Актуальные вопросы участия Республики Таджикистан в мировой экономике» (Душанбе, 2018); Республиканская научно-теоретическая конференция профессорско-преподавательского состава ТНУ, посвященная «20-летию Дня народного единства» и «Году молодежи» (Душанбе, 2017).

Публикации по теме диссертации. По теме исследования опубликовано 15 научных работ общим объемом 5,4 п.л., из них 7 статей опубликовано в рецензируемых журналах ВАК при Президенте Республики Таджикистан.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, выводов и заключения, и списка использованных источников. Основное содержание диссертации изложено на 175 страницах печатного текста. Список использованных источников насчитывает 163 наименований.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕТА И АУДИТА ЭФФЕКТИВНОСТИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

1.1. Концептуальные основы и экономическая природа вознаграждение персонала

В условиях Республики Таджикистан, когда рынок труда характеризуется трудоизбыточностью, а спрос и предложение на рынке труда никак не регулируются государством, или принимаемые меры недостаточно эффективны, вопросы повышения мотивации и стимулирования работников во всех сферах, в частности на промышленных предприятиях, остаются достаточно сложными и дискуссионными. Практика показывает, что по причине насыщенности внутреннего рынка труда и низкого спроса на трудовые ресурсы в последнее время вопросы производительности труда, заинтересованности работника в результате своего труда, а также вопросы качественного роста и развития персонала в промышленности не были предметом серьезных научных исследований.

Анализ содержания, целей и задач, а также приоритетов социально-экономического развития Республики Таджикистан, обозначенных в Национальной стратегии развития Республики Таджикистан на период до 2030г. показывает, что вопросам мотивации, стимулирования и развития системы оплаты труда почти не было уделено внимания. Совершенствование системы оплаты труда и взаимосвязь результативности деятельности с заработанной платой рассмотрены в ракурсе развития системы государственной службы. Исходя из этого, исследование теории и практики формирования и развития системы учета и анализа системы вознаграждения работников и разработка теоретических положений, научно-методических рекомендаций и направлений практической реализации учета вознаграждений работникам в направлении сближения учетной системы с принципами МСФО представляет значительный теоретический и практический интерес в условиях Республики Таджикистан.

Как отмечают Р.Б. Худжамкулов и Д.И. Ибрагимова, «Эффективность экономических реформ и мотивационное поведение производителей Республики Таджикистан обеспечивается развитием и действием механизма оплаты и стимулирования труда. Разумеется, система стимулирования в условиях рынка не такая, как прежде, т.е. когда не в полной мере учитывалась специфика труда, его качество, имелась практика нерационального премирования и т.д.». ²

Вознаграждения работникам предоставляются работодателем добровольно в дополнение к обязательным вознаграждениям. Их объём прямо пропорционален предприимчивости предприятия и тому, считает ли работодатель вознаграждения работникам важным мотивирующим фактором в политике заработной платы. Объём предлагаемых льгот работникам ограничен объёмом средств, выделяемых на эти цели, и налоговым механизмом, что выгодно как работодателям, так и работникам.

Формирование эффективной системы вознаграждения персонала является частью кадровой политики, которая способствует привлечению и удержанию квалифицированных сотрудников, повышению их лояльности, мотивации и производительности труда, снижению текучести кадров и связанных с ними затрат. В связи с этим, эффективная политика вознаграждения позволяет обеспечить привлекательный и конкурентоспособный набор общих вознаграждений, который позволил бы как нанимать, так и удерживать высококвалифицированный персонал. Наряду с этим она позволяет удовлетворять личные потребности работников и укреплять приверженность и предоставлять людям льготные с точки зрения налогообложения вознаграждения.

На сегодняшний день вопросы теории и практики учета вознаграждения персонала исследованы во многочисленных работах зарубежных авторов. В отечественной науке данные вопросы

² Худжамкулов Р.Б., Ибрагимова Д.И. Механизм оплаты и стимулирования труда в экономике Республики Таджикистан//Ученые записки Худжандского государственного университета им. академика Б. Гафурова. Серия: Естественные и экономические науки. 2017. № 3 (42). С. 170.

рассмотрены фрагментарно и в контексте исследования связанных с данной проблематикой вопросов. В отечественной науке понятия заработной платы и вознаграждения рассматриваются в отдельности, но согласно новым требованиям учета, особенно МСФО все формы оплаты персоналу включены в единый стандарт IAS-19 – Вознаграждение персонала.³

Вознаграждение - это один из ключевых факторов повышения мотивации и эффективного использования трудовых ресурсов предприятий и организаций. В данном контексте учет вознаграждения, особенно его ключевые компоненты такие как оплата труда, пособия, материальная помощь и прочие выплаты должны строиться на передовых принципах и методах бухгалтерского учета. Все это должно происходить на основе обязательного учета требований нормативно-правовых актов и передовой практики учета вознаграждений, которые разработаны и апробированы на предприятиях и организациях. По мнению Т.В. Мещерякова, «разработка и внедрение в нормативную базу бухгалтерского учета положения по вознаграждению работникам является на пути развития и совершенствования финансовой отчетности».⁴

Вознаграждение относится к одним из ключевых и дискуссионных категорий экономической теории. Если детально рассмотреть историю возникновения и развития теории вознаграждения, тогда следует отметить, что она является предметом междисциплинарного исследования, так как на разных этапах своего формирования и до сих пор является объектом таких направлений научного исследования как философия, социология, психология и т.п. Исходя из этого, в различных

³ Хорохордин Д.Н. Формирование активно-адаптивных систем внутреннего аудита: Монография / Д.Н. Хорохордин/ Воронеж. гос. Аграрный унт им. КД Глинки. - Воронеж: Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2003. — 152 с.

⁴ Мещерякова Т.В. Проект ПБУ «Учет вознаграждений работникам»: основные преимущества и барьеры в применении / Т.В. Мещерякова // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития, 2013. № 4. С. 44-49.

исследованиях проводятся параллели и предложены классификации теорий вознаграждения.

Фундаментальным подходом, который объединяет первую группу теорий, можно условно назвать социологическую теорию, так как в её основе лежит применение социальных аспектов определения роли и значения вознаграждения персонала. Яркими примерами данной группы теорий является теория справедливой заработной платы Ф. Аквинского и теория справедливости Дж. Адамса. Авторы данных теорий являются сторонниками государственного регулирования и, в случае необходимости, вмешательства в процесс определения и выплаты вознаграждения.

Экономическая теория вознаграждения является центральной в определении роли и функций вознаграждения, а также ее роли в экономическом развитии. Наиболее значимыми теориями в рамках данной группы выступают исследования А. Смита по классической теории заработной платы, теория Дж. Кейнса относительно общего уровня денежной заработной платы, исследования У. Петти, А. Ж. Тюрго, Т. Мальтуса и Д. Рикардо про теорию минимума средств к существованию, работа Дж. С. Милля по исследованию фонда заработной платы, теория прибавочной стоимости К. Маркса, теория маргинальной производительности А. Маршалла и Дж. Кларка и др.⁵

Суть экономической теории вознаграждения сводится к обозначению ее роли в развитии человеческого капитала, решении вопросов занятости и доходов населения, установлении минимальной заработной платы для обеспечения жизнедеятельности человека, а также финансовых и инвестиционных аспектов выплаты вознаграждения.

На современном этапе развития преобладающим является социально-экономическая теория вознаграждения, что включает в себя

⁵ Нармандах Д. Заработная плата и оплата труда: развитие теоретических подходов к определению понятий//Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). 2013. № 3. С. 16-23. (18)

такие важные направления как теория стратегического выбора, теорию контрактов, социального партнёрства, теорию агентских отношений, систему интересов, а также теорию переговоров. В науке также встречаются философская и психологическая теория вознаграждения, которые в основном взаимосвязаны с философскими учениями и психологическими аспектами деятельности и поведения индивида.

Вышеприведенные подходы свидетельствуют, что вознаграждение является сложной и многогранной категорией, так как включает различные компоненты с разным уровнем регулирования и контроля. К примеру, вознаграждение можно рассматривать с позиции работника, где главными особенностями выступают доход, покупательная способность и мотивация к труду и занятости. С позиции работодателя вознаграждение — это, прежде всего, издержки, фактор роста прибыли, а также устойчивости и конкурентоспособности предприятия. Для правительства вознаграждение главный индикатор в регулировании и контроле инфляционных процессов, решении вопросов занятости, а также международной конкуренции страны.

Как правильно отмечает Костанян А.А. «необходимость однозначности в изложенных подходах к сущности категории «вознаграждения» и классификации вознаграждений работников требует разработки методических рекомендаций по учету и отчетности вознаграждений работникам организации, что в значительной мере позволит повысить качество, достоверность информации для принятия эффективных управленческих решений, а также позволит приблизиться к МСФО».⁶

Совершенно обоснованным является мнение Ю.И. Коваленко относительно роли и значения учета вознаграждения в системе учета предприятия. Автор в своей статье отмечает, что «Учет расходов на вознаграждение за труд занимает одно из центральных мест в системе

⁶ Костанян А.А. Особенности бухгалтерского учета вознаграждений персоналу//Современные тенденции развития науки и технологий. 2017. № 2-8. С. 49-52. (52)

учета предприятия. Для любой организации расходы на оплату труда являются основным элементом затрат, формирующим себестоимость продукции. Особенности признания расходов на оплату труда с точки зрения трудового, налогового и бухгалтерского законодательства различны. Следует отметить, что включать те или иные расходы к расходам на оплату труда в налоговом учете может быть запрещено, а в трудовом или бухгалтерском учете разрешено».⁷

Вознаграждение включает в себя не только денежные выплаты, но и такие компоненты, как бонусы, оплату страховки, участие в прибыли, и другие не денежные формы, такие как служебный автомобиль, служебное жильё, а также поощрение в виде выдачи ценных бумаг предприятия. В связи с этим, вознаграждение можно определить не только как денежную выплату, но и как систему, включающую другие виды услуг и льгот, которые предприятия предоставляет работнику. В данном случае также широко применяется компенсационный подход, который включает пакет вознаграждений, поддающийся количественной оценке. Все разнообразия форм и методов выплаты вознаграждения призваны повысить мотивацию персонала, тем самым обеспечить эффективность и устойчивое развитие современных предприятий и организаций. Такая система по утверждению авторов⁸, может стать эффективным инструментом для привлечения и удержания талантливых кадров.

В отечественной науке вознаграждение исследовано в контексте рассмотрения социально-экономической природы заработной платы, оплаты труда и доходов населения. Так, в статье Х.А. Ибрагимова вознаграждение как механизм стимулирования труда разделен на «материальную и натуральную формы». Данная классификация, на наш

⁷ Коваленко Ю.И. Виды вознаграждений персонала и особенности их учета в отчетности / Ю. И. Коваленко // Саратовской области - 80 лет: история, опыт развития, перспективы роста: Сборник научных трудов по итогам Международной научно-практической конференции: в 3-х частях, Саратов, 11 апреля 2016 года. – Саратов, 2016. – С. 66-67. (66)

⁸ Акбашева Д.М., Унежева Д.В., Байкулова Ф.А., Арова А.Р., Боташева А.Т. Экономические теории оплаты и вознаграждения//Тенденции развития науки и образования. 2021. № 75-2. С. 12-14. (13)

взгляд, является неполной, так как отрицает другие формы вознаграждения, например, различные формы услуг и льгот, в том числе не денежные формы.

Несмотря на то, что в науке и практике встречаются многочисленные подходы к исследованию теории и экономической природы вознаграждения, все они имеют точки соприкосновения, которые заключаются в том, что вознаграждение – это любая форма поощрения, предусмотренная законодательством и выплачиваемая за определённый труд в определённый период. Обзор теории позволяет отметить, что вознаграждение – это плата за труд, предоставление определенных условий, например автомобиля или жилья, оказание различных услуг и льгот.

В исследованиях представителей структурного функционализма К. Дэвис и У. Мур вознаграждения разделены на три группы:

- вознаграждение, обеспечивающее средства существования и комфорт;
- вознаграждение для удовлетворения различных склонностей работников и для развлечения;
- вознаграждение, укрепляющее чувство собственного достоинства и способствующее самовыражению.⁹

Проведенное нами исследование показало, что вознаграждения персонала включают в себя такие льготы, как медицинское страхование и пенсионный план, компенсацию за служебный автомобиль, льготы, которые строго не классифицируются как вознаграждение, «схему кафетерия», которая даёт работникам возможность решать, какие льготы они хотят получить. Также следует отметить, что вознаграждения работникам играют важную роль в отношениях между работодателями и работниками и считаются выгодными для обеих сторон.

Следует отметить, что обобщение теоретических подходов к исследованию понятий вознаграждения и ее социально-экономической

⁹ Davis K., Moore W. Some Principles of Stratification // Amer. Sociol. Rev. 1945. Vol. 10. № 4. P. 242–249.

природы показывает присутствие единства во всех предложенных интерпретациях, преимущественно опирающихся на функциональную составляющую феномена вознаграждения.

Согласно поставленной цели и определенных задач нашего исследования перейдем к интерпретации концепции и особенностей учета вознаграждения согласно Международным стандартам финансовой отчетности, которая регулируется стандартом МСФО – 19. В МСФО -19 понятие вознаграждений персонала является более широким понятием, так как по сравнению с прежними стандартами учета помимо заработной платы и премий также включает и другие выплаты, услуги и льготы.

Стандарт МСФО – 19 определяет вознаграждение как любые формы вознаграждений и выплат работникам в обмен на услуги, оказанные работниками. МСФО (IAS) 19 определяет и классифицирует вознаграждения персонала на основе применения пяти критериев: краткосрочные вознаграждения работникам, вознаграждения по окончании трудовой деятельности, прочие долгосрочные вознаграждения, вознаграждения в связи с расторжением трудового договора, вознаграждение в виде участия в акционерном капитале.

Краткосрочные вознаграждения работникам — это «вознаграждения работникам» (кроме выходных пособий), которые полностью подлежат уплате в течение двенадцати месяцев после окончания периода, в котором работники оказывали соответствующие услуги. Если работник оказал услугу предприятию в течение отчетного периода, предприятие должно признать недисконтированную сумму краткосрочных «вознаграждений работникам», которые, как ожидается, будут выплачены в обмен на эту услугу:

- в качестве обязательства (начисленного расхода) после вычета уже уплаченной суммы. Если уже выплаченная сумма превышает недисконтированную сумму вознаграждения, организация должна признать это превышение в качестве актива (заранее оплаченных

расходов) в той степени, в которой досрочное погашение приведет, например, к сокращению будущих выплат или возмещению денежных средств;

- в качестве расходов, если другой стандарт не требует или не разрешает включение выгоды в себестоимость актива (см., например, МСФО (IAS) 2 «Запасы» и МСФО (IAS) 16 «Основные средства»). Эти выгоды делятся на финансовые выгоды (заработная плата, социальные отчисления, льготы или компенсации, такие как отпускные – по болезни, дополнительное вознаграждение персоналу (премии, другие льготы)); нефинансовые выгоды (здравоохранение, образовательные программы и т.д.) и неденежные вознаграждения (автомобильные расходы, мобильный телефон и расходы на одежду, питание, жилье, проживание и т.д.).

Необходимо отметить, что учёт краткосрочных вознаграждений персонала, как правило, прост, поскольку не требуется актуарных допущений для оценки обязательства или затрат. Кроме того, обязательства по краткосрочным вознаграждениям работникам оцениваются на не дисконтированной основе.

«Вознаграждения работникам» после выхода на пенсию. Вознаграждения по окончании трудовой деятельности — это «вознаграждения работникам» (кроме выходных пособий), которые подлежат выплате после завершения трудовой деятельности. Планы вознаграждений по окончании трудовой деятельности представляют собой формальные или неформальные соглашения, в соответствии с которыми организация предоставляет вознаграждения по окончании трудовой деятельности одному или нескольким работникам. Планы вознаграждений по окончании трудовой деятельности классифицируются либо как планы с установленными взносами, либо как планы с установленными выплатами, в зависимости от экономического содержания плана, вытекающего из его основных положений и условий. К ним относятся пенсии, единовременные пенсионные выплаты. Эти льготы могут быть предусмотрены

соответствующими законами или внутренними обязательствами, согласованными между работодателем и работником. Кроме того, в данную категорию также входят страхование работников после выхода на пенсию, например, страхование жизни и медицинское страхование.

Другие долгосрочные льготы для сотрудников. Другими долгосрочными вознаграждениями являются «вознаграждения работникам» (кроме вознаграждений по окончании трудовой деятельности и выходных пособий), которые не подлежат выплате в полном объеме в течение двенадцати месяцев после окончания периода, в котором работники оказывали соответствующие услуги. Стандарт требует более простого метода учета других долгосрочных «вознаграждений работникам», чем для вознаграждений по окончании трудовой деятельности. Актуарные прибыли и убытки, а также стоимость прошлых услуг признаются немедленно. К ним относятся аварии, повреждения, дополнительные лицензии, пособия по инвалидности, средства через распределение прибыли за срок службы более 12 месяцев.

Эти надбавки предоставляются работникам при прекращении ими работы не в связи с достижением пенсионного возраста, а по решению или увещанию работодателя. Предприятие признает компенсационные выплаты в связи с выходом на пенсию в качестве обязательства и расхода тогда, когда предприятие явно привержено к тому, почему такие требования попадают под действие трудового законодательства или внутренних правил предприятия. Обычно они возникают из-за избыточности и компенсации добровольного выхода на пенсию.

Иногда на практике предприятия через планы досрочного выхода на пенсию поощряют своих сотрудников добровольно уйти с работы, обычно после прямого денежного вознаграждения, которое может сопровождаться другими льготами. Программы в основном представляют собой добровольные пенсионные планы, чтобы избежать положений законов об охране труда в случае «увольнения».

Следовательно, для более глубокого понимания сущности и экономической природы вознаграждения персонала можно представить следующую ее классификацию на основе определенных признаков (Рисунок 1.1.1.).

В рисунке нами на основе исследование классификационных признаков систематизации вознаграждения персонала обобщены, систематизированы, уточнены и дополнены существующие критерии классификации. К примеру, можно отметить, что внешние и внутренние виды вознаграждения различны по своей природе, но они тесно взаимосвязаны, например, выплата премии также может приносить внутреннее удовлетворение.

Кроме того, вознаграждение также можно разделить на прямое материальное вознаграждение, т.е. основной оклад, должностной оклад, премии, определяемые по достигнутым результатам. К косвенному финансовому вознаграждению относятся финансовое участие работников в коллективных результатах предприятия, включение работников в уставный капитал предприятия.

В условиях рынка одним из ключевых факторов повышения эффективности, результативности и мотивированности персонала выступает эффективная система вознаграждений. Но, как показывает реальная практика, в Республике Таджикистан в отличие от других стран вопросы формирования и развития эффективной системы вознаграждений персонала почти не исследованы. На практике существуют многочисленные проблемы законодательного и методологического характера. В связи с этим, исследование проблем учёта и аудита вознаграждений имеет важный научный и практический интерес, так как наличие эффективной системы вознаграждения способствует повышению эффективности управления персоналом.

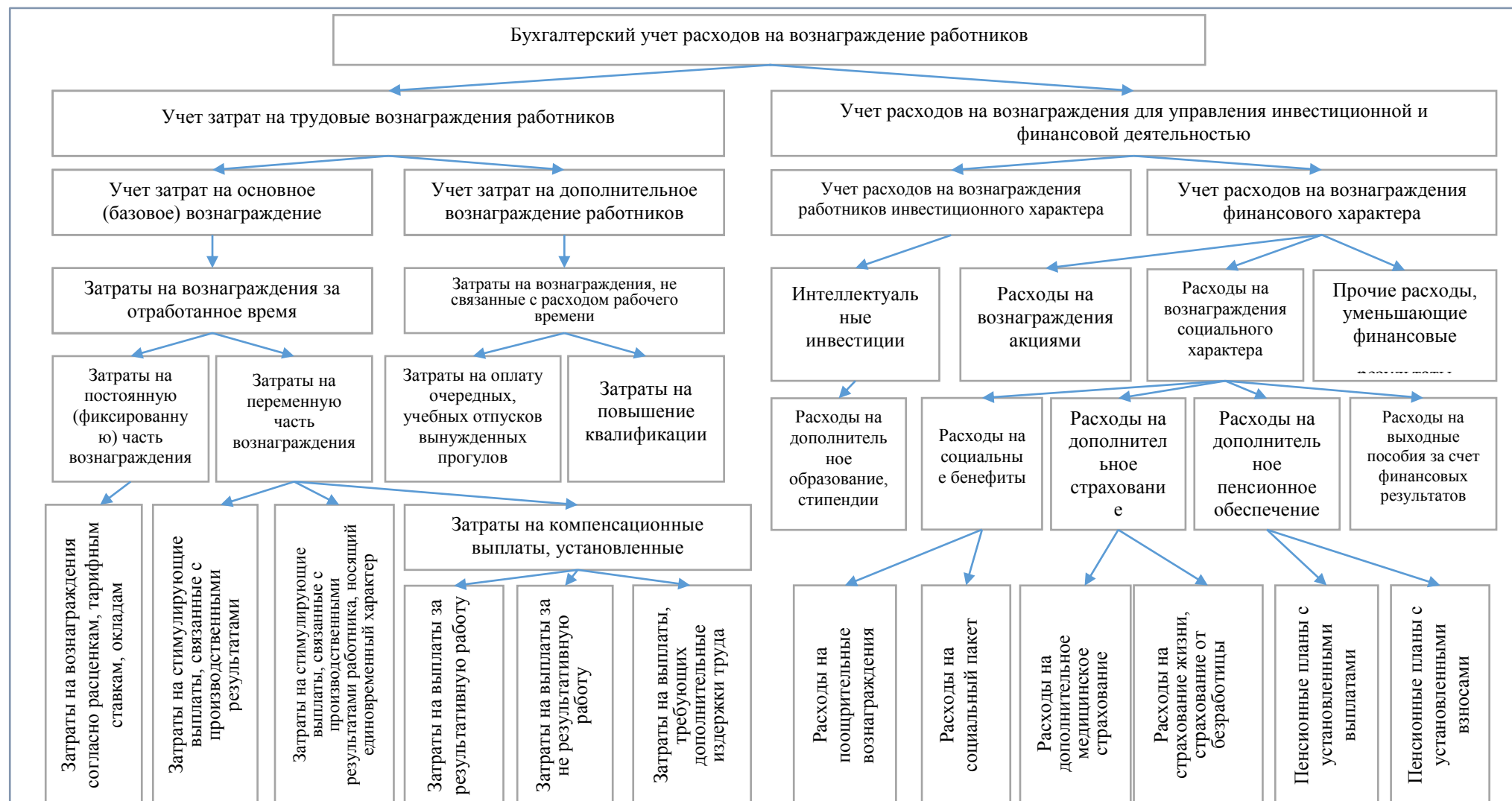


Рисунок 1.1.1. - Рекомендуемая типология расходов на вознаграждения работников в системе бухгалтерского учета

Источник: разработано автором

Следует отметить, что в условиях рынка каждой предпрятии необходимо разработать собственную систему вознаграждений персонала, так как существование такой системы, которая охватывает такие элементы, как производительность и поведение, является залогом успешного развития организаций. Учет этих элементов при формировании эффективной системы вознаграждений персонала способствует повышению эффективности и результативности деятельности хозяйствующего субъекта.

Для определения эффективности используемой системы вознаграждения персонала важная роль отводится аудиту вознаграждений, так как именно посредством аудита вознаграждений возможно получение достоверной информации об эффективности и действенности механизмов мотивации и стимулирования персонала. Как отмечают Т.А. Беркович и Т.О. Былкова, «существующая методико-аналитическая база недостаточно адаптирована к рыночным отношениям. Во многих источниках встречается анализ фонда оплаты труда, методики которого были разработаны еще при плановой централизованной экономике. Эти методики направлены, в основном, на получение и анализ статистических данных. Но оценить соответствие политики вознаграждений стратегии развития организации, соблюдение требований законодательства и другие не менее важные критерии эффективности системы вознаграждения работников невозможно»¹⁰.

В условиях рынка, когда большинство хозяйствующих субъектов используют сдельную форму оплаты труда, стимулирование и вознаграждение персонала осуществляется на основе результатов труда, т.е. учитывается компонент производительности труда. Наряду с этим, эффективная система вознаграждений должна учитывать поведенческий компонент, так как производительность и поведение играют важную

¹⁰ Беркович Т.А., Былкова Т.О. Развитие методики аудита вознаграждений персонала организации // Baikal Research Journal. 2011. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-metodiki-audita-voznagrazhdeniy-personala-organizatsii>

роль системе управления персоналом. Здесь важно понимать, что политика вознаграждения — это важное составляющее в системе менеджмента предприятия. Следовательно, при ее осуществлении менеджеры должны принимать осознанное решение, так как в большинстве случаев они исходят из трудовой дисциплины, а не производственной.

Практика показывает, что в системе вознаграждения персонала преимущество отдается денежным формам компенсации, т.е. в существующих методиках рассматриваются только материальное вознаграждение, не учитывая элементы нематериального стимулирования персонала. Но в условиях рынка, на наш взгляд, необходимо использовать систему вознаграждения как ключевой фактор в достижении стратегических целей организации, в частности, необходимо учитывать и другие формы вознаграждения. Как показывает опыт развитых стран, они часто используют некоторые виды долгосрочных вознаграждений для ключевых лиц организации, в частности некоторые формы долевого участия, принцип «золотых наручников» и т.д.

Исследования¹¹ показали, что большинство сотрудников отдают предпочтение денежному вознаграждению, однако высшее руководство и топ-менеджеры с ростом их материального благосостояния, опыта, а также с возрастом могут преследовать другие ценности, где деньги занимают далеко не первую позицию. При этом, в системе вознаграждений, где наблюдается сочетание денежных и неденежных форм вознаграждений, социальные вознаграждение (например, признание и похвала) оказывает наибольшее влияние на производительность персонала.

Рассматривая теорию вознаграждения и основные этапы ее развития можно утверждать, что формирование эффективной системы

¹¹ Jeffrey, S.A. (2009). Justifiability and the motivational power of tangible noncash incentives. Human Performance, 22, 143–155.

учета является существенной необходимостью. Рассмотренные подходы и взгляды позволяют отметить, что формирование системы учета и аудита эффективности вознаграждения необходимо с целью решения следующих основных задач:

- изменение поведения персонала и повышение его заинтересованности в результатах своего труда, в том числе посредством формирования эффективной системы стимулирования персонала;
- соблюдение принципа справедливости при определении объема, вида и формы выплаты вознаграждения, в частности на основе исследования рынка труда и внутреннего и внешнего равенства;
- использование различных критериев для оценки индивидуальной и групповой деятельности, в том числе с целью поощрения на основе коллективного договора;
- разработка критериев эффективности работы с целью создания действенной системы учета и выплаты вознаграждения.

Всё вышеизложенное позволяет отметить, что вознаграждение включает в себя денежные и неденежные формы вознаграждения и в современном управлении персоналом понимается не только как заработная плата или оклад, но и иные формы денежного вознаграждения, которые организация предоставляет работнику в качестве компенсации за выполненную работу. Современное понятие вознаграждения гораздо шире, так как включает в себя продвижение по службе, официальное признание, а также вознаграждения работникам (обычно неденежные), предоставляемые организацией сотруднику независимо от его или ее результатов деятельности.

Вознаграждение, предоставляемое работодателем работнику, может быть внешним, т.е. материальные вознаграждения, которые контролируются и, в основном, определяются организацией, и внутренним, которое не носит материальный характер и связано с удовлетворенностью работника выполненной работой, чувством полезности и успешности в достижении целей работы и карьеры.

Таким образом, обзор генезиса теорий и эволюции подходов к исследованию сущности и экономической природы вознаграждения позволяет заключить, что оно является фундаментальной категорией теории и практики экономики, так как оказывает непосредственное влияние на весь спектр социально-экономических процессов. Также данная категория представляет интерес для других направлений научного исследования, таких как философия, социология и психология, так как, исходя из функционального, системного и индивидуального подходов, оно представляет значительный интерес в идентификации факторов, от которых зависит эффективное функционирование и устойчивое развитие предприятий и организаций.

1.2. Особенности бухгалтерского учета вознаграждения персонала на промышленных предприятиях: методика и документальное оформление

На современном этапе развития учет вознаграждения персонала приобретает особую актуальность, так как мотивированный персонал признается источником развития и устойчивого функционирования предприятий и организаций. Данный постулат подчёркивает необходимость формирования системы учёта и контроля вознаграждения персонала как одной из важнейших задач бухгалтерского учета. Практика промышленно развитых стран показывает, что учёт вознаграждения на промышленных предприятиях должен обеспечить достоверное определение объема затрат труда и вознаграждения персонала, занятых как на производстве, так и в системе управления производством.

По мнению К.Х. Барфиева и С.О Мирзохонова¹² учёт оплаты труда является одним из ключевых моментов в теории и методологии управленческого учёта. По их мнению, точность учёта расчётов по основной оплате и начислению дополнительной оплаты, к которой

¹² Барфиев К.Х., Мирзохонов С.О. Управленческий учет оплаты труда в сельском хозяйстве//Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2016. № 2 (14). С. 9-12. (9)

относятся различные формы вознаграждения, позволяет обеспечить оперативный контроль за расходованием фонда оплаты труда. Также в своем исследовании авторы подчеркивают необходимость усиления связи заработной платы с результатами деятельности и повысить стимулирующую роль оплаты труда работников.

Формирование системы вознаграждения работников является важным составным элементом управления трудовым потенциалом предприятия. Для эффективной системы вознаграждения необходимо выбрать соответствующие методы, стратегии и соблюдать требования по созданию системы вознаграждения. Также формирование системы вознаграждения персонала необходимо создавать на соответствующих принципах. Именно поэтому современные предприятия придают большое значение управлению персоналом. Работодатели знают, что им нужно инвестировать в них, чтобы обеспечить экономический рост. При хорошем управлении они могут поддерживать хорошую рабочую силу, и одним из способов может быть правильно построенная система вознаграждений работников. В данном контексте важность вознаграждений работникам возрастает. Также выбирая между отдельными работодателями, кандидат посмотрит, какие другие вознаграждения, помимо заработной платы, предлагает работодатель.

Совершенствование системы учета вознаграждений позволяет повысить эффективность расходования средств. Например, для бизнеса определено есть существенная экономия, особенно в применении налоговых расходов. На практике, работодатель может вычесть из налоговой базы иногда значительные суммы. Но, к сожалению, некоторые из предлагаемых льгот входят в налогооблагаемую базу подоходного налога и являются частью оценочной базы для расчета социального и медицинского страхования. Таким образом, существует важный вопрос, особенно для работодателя, учитывает ли он свои налоговые сбережения при составлении пакета льгот или также учитывает сбережения, сделанные работниками.

В зарубежной практике используются различные механизмы стимулирования работников. В США многие работодатели предлагают своим сотрудникам льготы через так называемую кафетерийную систему, а для некоторых работников такие льготы, как здравоохранение, пенсии и образование рассматриваются как ключевой фактор мотивации. Кроме того, вознаграждение работникам может быть предоставлено:

- всем сотрудникам - компании могут внести вклад в страхование жизни своих сотрудников, предоставить ваучеры на питание, оплатить медицинские расходы;
- отдельным группам сотрудников - в эту группу входит высшее руководство, которому, например, предоставляется служебный автомобиль для личных целей или мобильный телефон;
- конкретный работник - здесь работодатель может помочь своим работникам в случае длительной болезни или стихийного бедствия.

Существующие системы стимулирования и учета вознаграждения персонала можно разделить на две группы:

1. Фиксированная система - фиксированная система работает на основе фиксированного предложения льгот, предлагаемых работодателем своим сотрудникам, и только от них зависит, используют они их нет. Эта система слабо внедряется в основном из-за отсутствия заинтересованности работников в некоторых из предлагаемых преимуществ;

2. Гибкая система (система кафетерий) - основана на пакете льгот, предлагаемых работодателем и дающим работнику право выбора. Система кафетерия работает на основе баллов, которые присваиваются работнику за каждую выгоду. Благодаря этим пунктам, он может оптимизировать свой выбор в соответствии со своими предпочтениями.

Реалии показывают, что в современных рыночных условиях вопросы, связанные с учетом вознаграждения и формированием учетной политики в отношении заработной платы, имеют постоянную актуальность, как для теории, так и для практики. Это обусловлено тем,

что они находятся в прямой зависимости от изменений внутренней и внешней среды предприятия с учетом его целей и политики в долгосрочной перспективе. Сегодня очевидным является тот факт, что формирование эффективной политики вознаграждения обеспечивает стабильную позицию предприятия в существующих конкурентных условиях и управление вознаграждением обычно рассматривается как составная часть управления человеческими ресурсами в контексте мотивации и профессионального развития работников.

Управление вознаграждением в отдельных организациях представляет собой специфическую управленческую деятельность, относящуюся, с одной стороны, к управлению людьми, а с другой - к управлению финансами. Управление вознаграждениями определяется по-разному, хотя оно является частью общего управления организациями. Принятие этого термина вводит новые измерения в управление человеческими ресурсами, что дает возможность разрабатывать стратегии и политику вознаграждения.

В связи с этим, механизм формирования учета и аудита эффективности вознаграждения сложен и весьма многообразен, так как он включает взаимодействие рыночных законов и государственных норм на разных уровнях. В противовес эффективной системы вознаграждения переплетаются противоречивые интересы и ожидания работодателей, работников и государства, так как существующие системы учета и аудита эффективности вознаграждения не всегда создают в достаточной мере необходимые предпосылки для принятия обоснованных и эффективных управленческих решений.

Вознаграждение как ключевой фактор, оказывающий влияние на все аспекты финансово-хозяйственной деятельности предприятия, требует разработки новой политики учета и информационного сопровождения, так как эффективность и результативность политики вознаграждения зависит от учета и аудита эффективности используемой системы и подхода. В связи с этим, использование апробированных

систем генерирования информации о затратах труда и его вознаграждении позволяет повысить эффективность принятия оперативных и стратегических управленческих решений. В данном контексте выработка новой системы учета и аудита эффективности вознаграждения персонала является основой для совершенствования учетной политики предприятия и обеспечения ее взаимосвязи с другими сегментами учета.

Как уместно отмечает Р.Н. Измайлов¹³, заработанная плата и вознаграждение – это денежное выражение вклада каждого работника в общий результат, связи с чем каждое предприятие должно создать условия для труда и возможности для получения достойного вознаграждения. На данном этапе, важное значение приобретает применение современных цифровых технологий в организации учета, мониторинга и выплаты заработной платы и иных форм вознаграждения. Практика показывает, что на современных промышленных предприятиях сотрудники с помощью цифровых технологий сами составляют отчет, по которому начисляется заработанная плата.

Обзор источников позволяет отметить, что формирование современной системы учета вознаграждения берет свое начало с определения норм выработки и установления критериев для ее информационного обеспечения в системе учета. Впоследствии на основе норм выработки появились такие компоненты, как книга выполнения работ, в которую была включена информация о количестве персонала, а также расходная книга – аналог современных платежных ведомостей.

Согласно теории¹⁴ и практике на промышленных предприятиях используется два вида системы оплаты труда: тарифная и бестарифная. В тарифной системе происходит объединение нормативов, с помощью

¹³ Измайлов Р.Н. Модель расчета заработной платы в зависимости от результата работы и стоимости рабочего места//Экономика и управление: проблемы, решения. 2020. Т. 1. № 2. С. 125-129. (126)

¹⁴ Фейгель М.Л., Дубограй Е.М. Учет расчетов с работниками//Аспирант. 2019. № 2 (44). С. 79-83. (79)

которых производится определение и дифференциация заработной платы по различным критериям, например, категориям. Основными инструментами данной системы являются тарифная сетка и тарифный оклад.

Развитие новых технологий и совершенствование системы учета вознаграждения привели к тому, что далее наряду с учетом расходов на оплату труда также начали использовать информацию о расходах на обучение и развитие кадрового потенциала. Это привело к тому, что на современных промышленных предприятиях информация о расходах на человеческое развитие включается в общий информационный поток для осуществления учетных операций. Из этого следует, что современная система учета вознаграждения персонала и аудита ее эффективности включает не только информацию о финансовых расходах (оплату труда, финансовое поощрение), но и нефинансовые формы вознаграждения, которые могут включать совершенно различные формы, например обучение, мотивация и развитие персонала.

Учет вознаграждения, на наш взгляд, должен выступать инструментом контроля и источником для аудита эффективности оплаты труда и вознаграждения, кадрового аудита, механизмом контроля дисциплины труда и эффективности использования рабочей силы, а также ключевым фактором в определении и использовании резервов повышения производительности труда и результативности деятельности предприятия. Кроме того, учет вознаграждения должен обеспечить точное исчисление оплаты труда, по каждой категории персонала, а также эффективное использование фонда заработной платы. Из этого следует заключить, что эффективная система вознаграждения персонала и аудита ее эффективности является одной из основных форм мотивации персонала и совершенствования системы управления персоналом на предприятии. Наряду с этим, «учёт труда и заработной платы в коммерческой организации является одним из самых трудоёмких и важнейших направлений учета, в связи с тем, что данное направление

оказывает влияние, как на экономическое положение организации, так и на её социальную сферу, что в конечном итоге скажется на социально-экономическом положении государства».¹⁵

В современных условиях развития промышленности Республики Таджикистан, в силу приоритетности ее развития в контексте среднесрочных перспектив национальной экономики, вопросы учета и аудита вознаграждения персонала играют важную роль в решении вопросов повышения эффективности промышленного производства, в частности актуализации решения проблем производительности труда. Исходя из этого, на наш взгляд, совершенствование системы учета и аудита вознаграждения персонала на современных промышленных предприятиях подразумевает внедрение новых форм и методов нормирования труда и учета вознаграждения. В связи с этим, по результатам проведенного исследования можно акцентировать внимание на следующих основных моментах:

- внедрение системы сдельной оплаты труда на промышленных предприятиях на основе обоснования целесообразности ее применения и возможности оценки эффективности влияния данной системы на результативность финансово-хозяйственной деятельности предприятий;
- научное обоснование норм выработки и расценки, а также применение системы оплаты труда, которая включает учет специфики работ и регламентации ее ритмичности.

Формирование системы учета вознаграждения персонала на промышленных предприятиях должно опираться на конкретную концепцию, так как логика построения модели бухгалтерского учета и применение новых стандартов требует логическо-системного подхода.

Исходя из существующих принципов и детерминантов построения модели учета вознаграждения персонала, нами сформулирована логико-

¹⁵ Набок Д.И. Бухгалтерский учёт труда и заработной платы в коммерческой организации//Тенденции развития науки и образования. 2019. № 55-9. С. 89-91. (91)

концептуальная модель формирования системы учета и аудита эффективности вознаграждения (Рисунок 1.2.1.).

Несмотря на то, что предложенная логико-концептуальная модель предусматривает возможность выбора моделей и процедуру учета вознаграждения, в определенных случаях существуют ограничения. В данном аспекте мы согласны с утверждением автора относительно того, что «несмотря на широкие возможности организаций в самостоятельном определении размеров, форм и систем оплаты труда, многие вопросы данных расчетов до сих пор жестко регламентированы. Этим объясняется и огромное количество нормативов, регламентирующих конкретные условия данных расчетов».¹⁶

Исследование показывает, что учет и аудит вознаграждения персонала является одним из сложных сегментов учетной политики промышленных предприятий, а «область заработной платы многогранна и занимает важную ячейку в бухгалтерском учёте».¹⁷ В связи с этим, в последнее время активными темпами идет процесс цифровизации системы учета вознаграждения, а также использования данных технологий в подсчете выработки, в частности на основе применения современных цифровых технологий, в том числе датчиков, технологии GPS, и различных модификаций искусственного интеллекта. Все эти технологии также способствуют совершенствованию системы учета вознаграждения и повышению ее эффективности.

Необходимо отметить, что эффективность учета вознаграждения персонала, в первую очередь, зависит от правильной классификации персонала на промышленных предприятиях и четкого определения состава и структуры трудовых ресурсов.

¹⁶ Галкина М.Н. Вознаграждения как особый объект управленческого учета и отчетности//В сборнике: Приоритетные векторы развития промышленности и сельского хозяйства. Материалы I Международной научно-практической конференции. 2018. С. 68-72. (71)

¹⁷ Утенкова Ю.А., Верхотуров Д.А., Селезнева Е.Ю. К вопросу о внутреннем контроле состояния расчетов по оплате труда// В сборнике: Финансово-экономические проблемы и перспективы развития российской экономики на современном этапе. Труды Всероссийской научно-практической конференции. 2019. С. 109-115. (111)

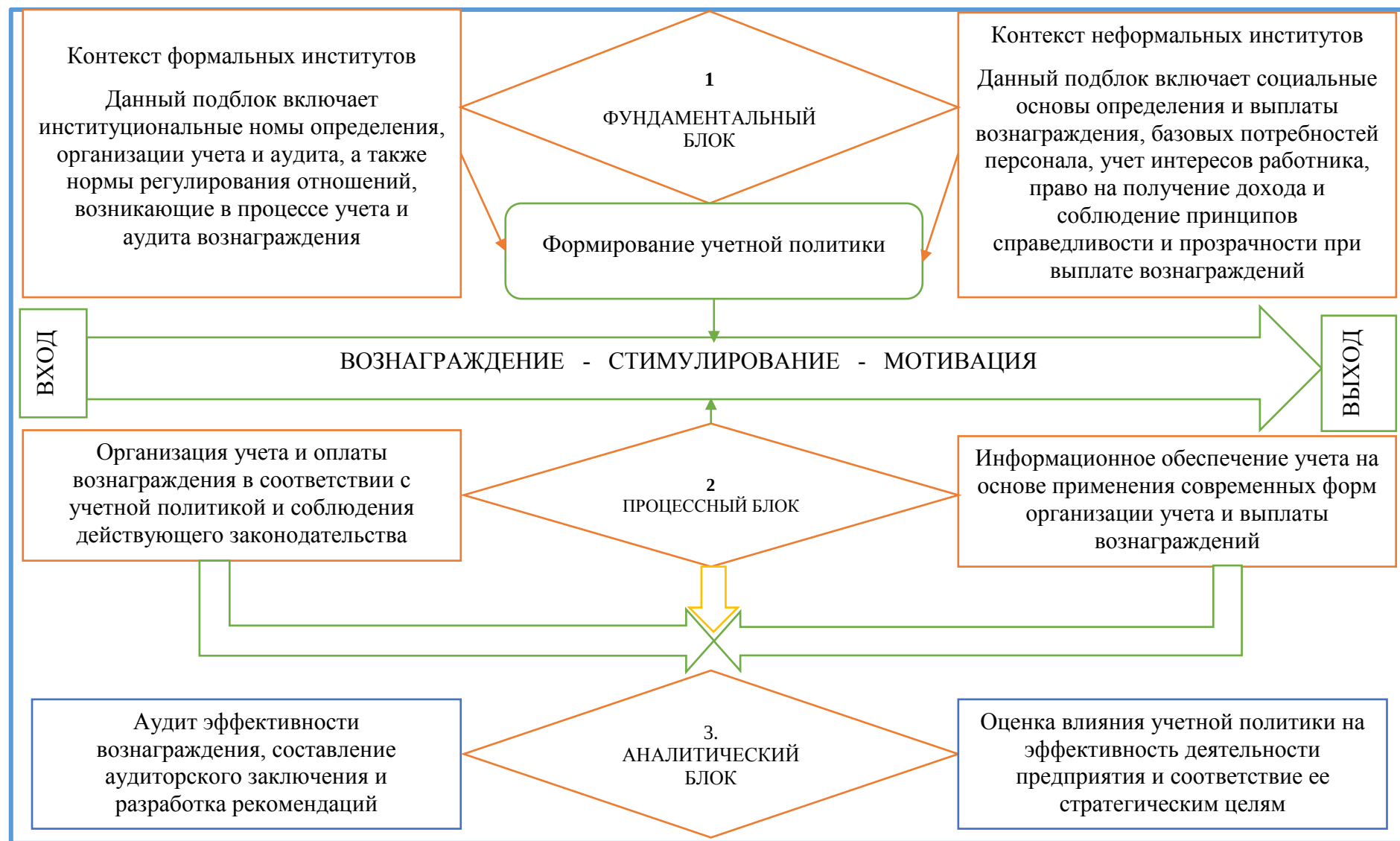


Рисунок 1.2.1. - Логико-концептуальная модель формирования системы учета и аудита эффективности вознаграждения

Источник: разработано автором

Как известно, персонал промышленных предприятий делится на промышленно-производственный и непромышленный. Данное деление применяется, прежде всего, для осуществления калькуляции себестоимости продукции с учетом того, что в нее включают только объем вознаграждения промышленно-производственного персонала. Кроме того, данное деление используется также для измерения производительности труда на основе расчета показателей средней выработки.

Организация бухгалтерского учета расчетов по оплате труда с персоналом, как правило ведется на основе составления и предоставления в бухгалтерию типовых первичных документов, которые утверждаются соответствующими государственными органами, например, Министерством финансов Республики Таджикистан и Агенством по статистике при Президенте Республики Таджикистан. Данные документы включают такие формы, как табелья, наряды, рапорты, маршрутные листы, расчетно-платежная ведомость, лицевой счет и др.

Несмотря на то, что в современной практике активно используются цифровые технологии специальные программные продукты, предназначенные для ведения бухгалтерского учета оплаты труда и вознаграждения, на практике учета до сих пор возникают спорные моменты относительно правильности учета и отчетностей по оплате труда. Многие другие аспекты усложняются или, наоборот, не разрешаются институциональными документами. В связи с этим, следует «постоянно контролировать и своевременно выявлять «ловушки» в бухгалтерском учете оплаты труда, а также своевременно их устранять».¹⁸

На практике учета вознаграждения персонала на промышленных предприятиях осуществляется последующая группировка промышленно-производственного персонала с целью правильного распределения фонда

¹⁸ Кудрина М.А. Некоторые проблемные вопросы учета труда и его оплаты//В сборнике: Образование и наука в современных реалиях. Сборник материалов II Международной научно-практической конференции. Редколлегия: О.Н. Широков [и др.]. 2017. С. 320-323. (323)

заработанной платы, в частности, по статьям калькуляции. Практика показывает, что на современных промышленных предприятиях основным показателем объема затраченного труда является отработанное время. Источником информации для учета отработанного времени являются данные, которые предоставляются в табельном учете, т.е. оперативном учете рабочего времени. Существовала практика ведения такого учета со стороны табельщика, но, как показало проведенное нами исследование, такой учет на современных промышленных предприятиях проводится со стороны отдела кадров или начальника производственного цеха и участка.

Особенность ведения учета оплаты труда и вознаграждения на промышленных предприятиях заключается также в комплексности применяемого подхода. В данном случае речь идет о контроле трудовой дисциплины, соблюдении трудового порядка в части своевременной явки и ухода с работы, получении информации об отработанном времени, а также для расчета заработной платы промышленно-производственного персонала и служащих. Общеизвестно, что табельный учет ведется на основе табельного листа или применения информационно-коммуникационных технологий. На современных предприятиях с применением специальной техники и программного обеспечения используется система турникета и отпечатки пальцев для контроля своевременной явки и ухода с работы.

Несмотря на развитие системы учета и активного применения зарубежной практики, в некоторых промышленных предприятиях Республики Таджикистан до сих пор на ряде промышленных предприятий используются специальные формы, которые служат в качестве табеля. Данные регистрационные формы именуются табелем учета рабочего времени, и ведутся по каждому цеху и производственному участку по отдельности. В данные журналы введена необходимая информация о работнике и специальная графа для отметки количества часов пребывания на работе.

Преимущество табельной системы – как источника информации для учета вознаграждения и оплаты труда заключается в том, что в ней отмечается отклонение от нормы использования рабочего времени, в частности, на основе таких параметров, как явка, неявка, опоздание, сверхурочные работы. При исчислении заработной платы на основе табеля за основу принимаются заполненные формы, которые указываются условными буквами: командировка - буква К, отпуск – буква О, декретный отпуск- буква Р, болезнь - буква Б, а рабочее время записывается количеством часов отработанного времени в цифрах. Сверхурочные часы в табель записываются отдельно и подтверждаются подписью начальника цеха или производственного участка.

Система информационного обеспечения бухгалтерского учета вознаграждения персонала включает также информацию о потерях рабочего времени, внутрисменных простоев, времени нахождения персонала в очередных, а также дополнительных отпусках, которые подтверждаются приказом или распоряжением руководителя предприятий, времени болезни (на основе специальной справки, подтверждающей временную нетрудоспособность), а также периоде нахождения в командировке (по командировочному удостоверению). В табель вносятся определенные отметки также в отдельных случаях, связанных и с использованием труда подростков, не достигших законодательством определенного возраста, а также персонала, который занят во вредных для здоровья производствах. Учет заработной платы и вознаграждения также учитывает случаи преждевременного ухода с работы и другие нарушения, связанные с трудовой дисциплиной.

Следующая особенность учета заработной платы и вознаграждения персонала на промышленных предприятиях заключается в том, что в определенных производствах количество отработанного времени подсчитывается и записывается в табеле за первую половину месяца и за весь месяц. В данном случае также подсчитываются общее число дней явки работника, рабочие дни и сменных простоев, количество

неявок, число выходных и праздничных дней, а также количество часов, недоработанных в дни явок. Кроме того, в данном случае также подсчитывается общий объем отработанных за месяц часов, в том числе сверхурочных часов и часов работы в ночное время. Наряду с вышеприведенными показателями также в табель вводятся отметки относительно общих итогов по всем работникам цеха или производственного участка. Следует отметить, что итоговые показатели, вводимые в табель, используются также для выявления степени использования того количества человеко-часов, которое, согласно действующему законодательству, предприятие имеет право получить от своих работников за отчетный период.

Вышеизложенное позволяет отметить, что оформленный табель передается в бухгалтерию для расчета заработной платы персонала. В данном контексте материалы оперативного учета вознаграждения и оплаты труда, а также итоговые данные табельного учета служат основанием для составления текущей статистической отчетности о средней списочной численности персонала промышленного предприятия, а также текучести кадров. Кроме того, сведения, предоставляемые в рамках табельного учета, используются также для исчисления показателей средней выработки продукции на одного работника промышленно-производственного персонала, который характеризует производительность их труда.

Важным моментом в учете вознаграждения персонала на промышленных предприятиях является документальное оформление норм выработки персонала. Как одно из наиболее важных направлений производственного учета, документальное оформление служит для определения степени выполнения норм выработки и расчета оплаты труда и вознаграждения. Кроме того, документы также используются для контроля движения ресурсов в производстве, а также за соответствием количества выработанной продукции количеству необходимых ресурсов, переданных в обработку.

Для учета повременной оплаты труда используется табельный учет, а для сдельной системы оплаты труда табельный учет не может представить достаточного объема информации. В связи с этим, на предприятиях, где используется безокладная система оплаты труда, для исчисления сдельной заработной платы необходимо иметь информацию о его выработке. Следовательно, одним из главных условий правильного подсчета выработки рабочих при использовании сдельной системы оплаты труда является обеспеченность системы учета необходимыми индикаторами и техническими средствами.

На основе табеля составляется расчетно-платежная ведомость, которая используется для расчета и выплаты заработной платы и других форм выплат. На предприятиях расчетно-платежная ведомость составляется в двух экземплярах-по одному экземпляру для бухгалтерии и кассы. В данном случае начисление заработной платы производится на основании данных табеля, «листок на доплату, расчетов по отпускным листкам временной нетрудоспособности».¹⁹

На практике как при прежней системе учета, так и в нынешних условиях, используются различные формы документации по учету выработки. На сегодняшний день наиболее распространенным видом первичного документа по учету выработки является наряд на сдельную работу.

На исследованных нами предприятиях горнорудной промышленности наряды выписывают на каждое производственное задание, выполняемое отдельным рабочим или бригадой. В связи с этим, необходимо использовать накопительные наряды, которые рассчитаны на неделю, две недели или месяц. Анализ системы учета оплаты труда и вознаграждения на промышленных предприятиях Республики Таджикистан показал, что в них используется бланк по форме 414 (Рисунок 1.2.2.).

¹⁹ Азиева З.И. Состояние и развитие методики бухгалтерского и управленческого учета расчетов с персоналом по оплате труда: Монография / З.И. Азиева, О.П. Полонская. – Краснодар: Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина, 2019. – 196 с.

Согласовано:
Расчетная группа

Утверждаю:
Начальник рудника

НАЗВАНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ
НАРЯД № _____
по сдельно-премиальной системе
Наименование объекта Р-ка Анзоб
Профессия: Проходчик. Бригадир.
Начало 01.08.2021_Конец 15.08.2021

№	Описание работ	Единица измерения	Количество (п.м.)	Количество (м³)	Расценка	Сумма	Вид доплаты	
							%	Сумма
1								
2								
3								
4								
5								
Итого:								

Оборотная сторона формы

№	Распределение зарплаты Ф.И.О	Рабочие дни	Сумма за смену	Общая сумма	КТУ	Сумма с учетом КТУ	Попр. коэф.	Всего сумма
1								
2								
3								
4								
5								
Итого:								

Задание выдал начальник участка _____

Задание принял бригадир _____

Оценка качества выполненных работ _____

Выполненные работы (изделия) _____

Принял _____

Сдал _____

« _____ » _____ 20__ г.
Нормировщик _____
Наряд на сумму _____
Утверждаю _____
(подпись)
« _____ » _____ 20__ г.

Рисунок 1.2.2. - Наряд по сдельно-премиальной форме оплаты труда и вознаграждения на промышленных предприятиях

Источник: разработано автором

Наряд заполняется планово-экономическим отделом и передается исполнителю на основе технологических карт в соответствии с производственной программой цеха. После завершения работы по выданному наряду в нем отмечается принятое количество и качество выполненной работы (в производстве продукции годное или брак). На оборотной стороне имеются графы для включения работников, если работа выполняется бригадой. Для определения размера оплаты труда и вознаграждения есть специальная графа для фиксирования разряда работника и фактически отработанного времени.

Исследование показало, что на предприятиях горнорудной промышленности при выдаче нарядов на сдельную работу в них в обязательном порядке вносятся отметки об объеме работ по нормам для выполнения данного задания, а по завершению работы – фактический объем выполненных работ. Следует отметить, что применение нарядов на практике позволяет использовать их не только для учета выработки и расчета заработной платы, но и для контроля за соблюдением норм отработанного времени.

Система нарядов, наряду с положительными аспектами, имеет ряд недостатков, основным из которых является отсутствие возможности для контроля за соблюдением технологической дисциплины, так как, отражая выполнение отдельных заданий, система нарядов не дает законченного представления о ходе производственного процесса.

Учет оплаты труда в серийных производствах отличается от вышеприведённой системы. В данной форме производственного процесса на практике используется рапорт о выработке и приемке работ за смену (Рисунок 1.2.3.). Данный документ используется для учета выработки и подсчета заработка группы рабочих. Особенность учета заработной платы и вознаграждения на основе применения рапорта о выработке заключается в том, что он составляется до начала смены и затем направляется службе материально-технического снабжения для отпуска необходимых деталей.

Утвержден приказом
Министерство
финансов
Республики
Таджикистан
Отраслевая форма N ЗПП-114

Код по ОКПО _____

(организация)

РАПОРТ О ВЫРАБОТКЕ И ПРИЕМКЕ РАБОТ ЗА СМЕНУ ГОТОВОЙ ПРОДУКЦИИ

За " ____ " _____ 20__ г. Смена ____ с ____ ч до ____ ч Бригада _____

Использовано сырья за смену:

Порядковый номер	Наименование сырья	Процент ввода	Положено к расходу по рецепту	Мех. потери	Факт. расход

Сдал:

Начальник производства _____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

Сменный мастер _____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

Принял:

Начальник производства _____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

Сменный мастер _____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

Заключение отдела технического
контроля _____

Рисунок 1.2.3. - Расчет оплаты труда на основе рапорта о выработке и приемке работ за смену

Источник: разработано автором

Другая особенность системы рапорта о выработке заключается в том, что в данной системе используется практика контролера отдела технического контроля. По мере приемки работ в рапорт вносятся необходимые отметки, которые показывают фактическую выработку, т.е. объем произведенной продукции. В рапорте также есть возможность внесения соответствующих изменений, в случае если работник переводится с одной производственной операции на другую. Из этого следует заключить, что по сравнению с нарядом система рапортов

сокращает количество документов, используемых как источники информации для расчета заработной платы.

Исследование показало, что на ряде предприятий используется система маршрутных листов, которые выписываются работниками диспетчерской службы предприятия. В маршрутных листах фиксируются производственные задания на обработку определенной партии деталей. Маршрутный лист обеспечивает соблюдение технологического маршрута, так как сопровождается по всему производственному процессу. Выполненные работы принимаются контролером ОТК, проводится сверка на предмет выполнения маршрутного листа. Система маршрутных листов имеет ряд преимуществ по сравнению с системой рапортов, так как борется с «приписками» выработки.

Таким образом, вышеприведенные документы служат информационной основой для расчета заработной платы и других форм вознаграждения персонала на промышленных предприятиях. После сдачи данных документов в бухгалтерию проводится проверка правильности их заполнения, а далее подвергаются вычислительной обработке. На сегодняшний день почти во всех промышленных предприятиях проводится компьютерная обработка первичной информации о расчете заработной платы и иных форм вознаграждения.

На основе проведенного исследования можно заключить, что организация бухгалтерского учета оплаты труда и вознаграждения осуществляется на основе предоставления первичных документов и их последующей обработки. На следующем этапе производится исчисление величины заработной платы и иных вознаграждений, которые согласно законодательству и локальным документам необходимо выплатить работнику. В данном процессе немаловажное значение имеет также расчет оплаты или вознаграждения, не связанные с производственным процессом, т.е. выплаты, связанные с отпуском, временной нетрудоспособностью, а также простои. Также в процессе учета рассчитывается величина удержаний, что осуществляется как по

требованию действующего законодательства, так и по личной инициативе работника. На конечном этапе определяется сумма заработной платы, которая показывает разницу между всеми видами вознаграждения и произведенных удержаний.

1.3. Формирование и алгоритм проведения аудита эффективности вознаграждения персонала на промышленных предприятиях

В условиях негативного влияния внешних факторов эффективное использование ресурсов предприятия, направленных на увеличение объемов производства, достижение поставленных результатов и обеспечение устойчивого развития предприятия аудиту эффективности принадлежит особая роль. Так как основная величина общих издержек предприятия приходится на фонд оплаты труда и иных форм вознаграждения, соответственно менеджмент современных предприятий должен постоянно проводить мониторинг расходования средств и эффективности политики вознаграждения в общей системе учетной политики организации.

Проведенное нами исследование показывает, что при разработке и реализации политики вознаграждения на современных промышленных предприятиях необходимо руководствоваться такими принципами, где основополагающими являются экономическая эффективность, недопущение конфликта интересов, а также обеспечение гармонии между полученными результатами, издержками для их получения и стратегическими целями предприятия. В связи с этим, правильная организация бухгалтерского учета вознаграждения и оценки целесообразности учетной политики требует формирования совершенно новой системы организационной, технической, информационной и методической поддержки аудита эффективности вознаграждения.

По мнению отечественных ученых²⁰, формирование новой системы учета и аудита на промышленных предприятиях позволяет существенно повысить безопасность и эффективность финансово-хозяйственной деятельности предприятий и организаций. По их мнению, внедрение МСФО и Международного стандарта аудита (МСА) выступает ключевым направлением перехода на совершенно новый уровень учета и аудита финансово-хозяйственной деятельности предприятий.

В условиях рыночных отношений аудит эффективности вознаграждений персонала призван оценить существующую систему учета оплаты труда и вознаграждений, соблюдение институциональных и законодательных требований в области учета труда и вознаграждения, полноту отражения бухгалтерских операций в системе учета, а также состояние синтетического и аналитического учета всех операций, связанных с расчетами с персоналом. Аудит эффективности вознаграждения включает в себя этапы по сбору необходимой информации, их обработке и разработке рекомендации для совершенствования учетной политики в области расчета с персоналом и повышения эффективности расходования средств на фонд оплаты труда и иных фондов, средства которых предназначены на оплаты вознаграждения.

По мнению авторов²¹, аудит эффективности вознаграждения персонала позволяет систематизировать учетную политику предприятия в области расчета с персоналом, своевременно раскрыть и диагностировать появление кризисных ситуаций и дает основу для создания новой и усовершенствованной политики вознаграждения. На деле аудит эффективности вознаграждений является одним из основных направлений аудита персонала и направлен на поддержку общей

²⁰ Асоев К., Шоимардонов С.К., Ойев Н.А. Реформа бухгалтерского учета и аудита надежный путь повышения эффективности и экономической безопасности предприятия // Вестник Таджикского технического университета. 2014. № 2 (26). С. 112-113.

²¹ Яшкова Е.В., Синева Н.Л., Бритова Ю.В., Дубкова В.С., Шкапова А.М. Аудит вознаграждений в организации: сущность, значение, алгоритм проведения // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2018. № 6 (32). С. 249-255. (250)

системы управления, а также оценку эффективности стимулирования персонала и достижение стратегических целей промышленного предприятия.

Исследуя экономическую эффективность внедрения аудиторской деятельности к системе контроля, К. Асоев, М.В. Калемуллоев²² отмечают, что ревизионная деятельность существенно отличается от аудиторской деятельности, так как аудит по своей природе признается независимой деятельностью, тогда как ревизия осуществляется по указанию вышестоящих органов. Позиция данных авторов свидетельствует о необходимости внедрения системы аудита эффективности как ключевом инструменте оценки эффективности и результативности системы вознаграждения персонала.

Аудит эффективности вознаграждений позволяет оценить не только правомерность использования расходования средств, но и их целесообразность и влияние на результативность деятельности предприятия. Аудит эффективности способствует усилению подотчетности и прозрачности в системе учета предприятия. Аудит эффективности фокусируется на тех областях, где он может принести дополнительную пользу персонала и сэкономить средства предприятия, тем самым создавая конструктивные стимулы для лиц, принимающих решение. Практика показывает, что аудит эффективности способствует повышению прозрачности как для внутренних, так и для внешних заинтересованных лиц.

Отечественные авторы²³, исследуя роль и значение аудиторской проверки в предпринимательской деятельности, правильно констатируют, что она позволяет существенно сократить расходы на содержание контрольно-ревизионного аппарата, обеспечивает независимость и прозрачность проверки и в силу возможности выбора

²² Асоев К., Калемуллоев М.В. Алгоритм расчёта экономической эффективности использования аудиторской деятельности в экономике Таджикистана // Вестник Таджикского технического университета. 2013. № 3 (23). С. 123-129.

²³ Давлатов Д., Исоков А. Сущность аудита и его роль в управлении финансами малых и средних предприятий // РИСК: Ресурсы, Информация, Снабжение, Конкуренция. 2013. № 4. С. 227-228.

аудитора создает конкурентное условие для повышения качества проверок.

Аудит эффективности вознаграждения не является механизмом с четко определенными мерами, операционных действий или подпроцессов, выполняемых отдельно и последовательно. Это процесс, который происходит постепенно, путем взаимодействия и параллельного осуществления нескольких видов деятельности.

В условиях рыночной экономики вопросы экономии средств на оплату вознаграждения и оценки ее влияния на мотивацию работников входит в число актуальных проблем учета и аудита эффективности вознаграждения. Это обусловлено тем, что на современном этапе развития промышленности исследование концептуальных основ формирования системы повышения мотивации и стимулирования персонала позволяет построить эффективную систему вознаграждения, которая будет соответствовать стратегическим целям развития предприятия и встроена в общую систему эффективного функционирования хозяйствующего субъекта.

Аудит вознаграждения является одним из основных направлений кадрового аудита. Основная цель аудита вознаграждений – это поддержка системы управления кадровых ресурсов на основе предоставления контрольно-аналитической и консультационной поддержки принятия решений. В данном контексте аудит вознаграждения позволяет проводить оценку эффективности системы управления персоналом и проводить мониторинг эффективности реализуемых программ, направленных на достижение целей предприятия путем стимулирования персонала. В ряде исследований²⁴ отмечается, что аудит вознаграждения направлен на проведение экспертных оценок, диагностики и компетентное обоснование системы вознаграждения и

²⁴ Озерникова Т.Г., Беркович Т.А. Развитие теоретических основ аудита вознаграждений//Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). 2011. № 6. С. 27-34. (28)

мобилизации средств на повышение мотивации персонала предприятий и организаций.

Аудит эффективности вознаграждения позволяет определить соответствие системы вознаграждения нормам действующего законодательства, провести оценку стратегии вознаграждения, объема и структуры затрат на персонал, соотношения роста производительности труда и средней заработной платы, гибкости системы стимулирования и мотивации, а также изучения и на этой основе совершенствования системы вознаграждения персонала. Кроме того, на основе проведения аудита эффективности определяется структура фонда оплаты труда и вознаграждения, существующие отклонения плановой величины фонда по подразделениям и элементам, резервы повышения оплаты труда, а также экономическая эффективность механизмов организации и управления системы вознаграждения персонала на промышленных предприятиях.

Существующая дискуссия относительно желаний работников получать большой доход и стремление работодателя снизить расходы на персонал порождает противоречие между интересами работника и работодателя.

Проведенные нами исследования теории и практики аудита эффективности позволяют отметить, что в условиях негативного влияния внешних шоков и несовершенства рынка труда аудит эффективности вознаграждения позволяет решить адекватность системы вознаграждения, а также определить ее соответствие качественным и количественным индикаторам трудовых ресурсов предприятия. Это связано также с тем, что эффективность системы вознаграждения, которая основывается на четком соблюдении интересов работников и работодателя, и их гармонии оказывает положительное влияние на развитие организации. Формирование и развитие системы аудита эффективности вознаграждения базируется на соблюдении ряда основополагающих принципов (Рисунок 1.3.1.).



Рисунок 1.3.1. - Принципы организации и проведения аудита эффективности вознаграждения на промышленных предприятиях
Источник: разработано автором

Эти принципы можно классифицировать исходя из общей, частной и специфической позиций. К общим принципам относятся те принципы, которые находятся в общей плоскости осуществления аналитической деятельности. Частные принципы охватывают принципы, объединяющие процессы формирования системы вознаграждения и непосредственно проведения аудита эффективности вознаграждения. Специфические принципы связаны с эффективностью процесса организации аудита вознаграждения. Вышеприведенные принципы аудита эффективности могут быть использованы как в отдельности, так и в совокупности, формируя при этом универсальность научного и методологического подхода.

К примеру, общие принципы служат основой для формирования общей системы аудита эффективности вознаграждения, которые применимы к объекту аудита вне зависимости от уровня и сферы применения. Общие принципы в основном используются для формирования общей картины экономической деятельности и их результативности. В этой связи формирование системы аудита эффективности вознаграждения персонала как раз направлено на устранение противоречий путем объективной оценки существующей системы оплаты труда и вознаграждения, в том числе на основе оценки эффективности средств, направленных на выплату вознаграждений.

Частные принципы аудита эффективности вознаграждения исходят из учета взаимодействий системы вознаграждения с другими подсистемами кадрового менеджмента, обеспечивают соответствие реальной структуры и уровня вознаграждений с учетом всех ее составных частей, а также направлены на формирование системы информационной открытости и процедурной транспарентности. Другими словами, частные принципы обеспечивают единство процесса формирования и функционирования системы вознаграждения персонала.

Специфические принципы в свою очередь направлены на правильную организацию и повышение эффективности процессов аудита

вознаграждения персонала. Например, эти принципы позволяют обеспечить формирование информационной базы, независимость аналитических процедур, выбора вида аудита, т.е. внутреннего или внешнего аудита, а также использование результатов аудиторской проверки для совершенствования системы вознаграждения персонала.

В целом аудит эффективности вознаграждения персонала направлен на получение новой информации, анализа или понимания структуры и системы вознаграждения, а также разработки рекомендации для ее совершенствования. Аудит эффективности вознаграждения персонала позволяет получить необходимую информацию посредством проведения аналитических процедур, формирование информационной системы, а также аудиторских заключений и доказательств для совершенствования существующей системы.

Согласно исследованиям Г.Ж. Сабыровой и К. Орозбековой, в процессе аудита важное место занимает экономический анализ. Согласно авторам, анализ в аудите используется для оценки финансового состояния предприятия, в том числе состояние имущественного комплекса, активов и пассивов баланса, а также скорости оборота всего капитала. Кроме того, по мнению авторов экономический анализ в системе аудита – это вид услуг аудитора.²⁵

Проведенные нами исследования показали, что аудит эффективности вознаграждения персонала необходим для построения эффективной системы, позволяющей стимулировать и формировать мотивацию у работников. На основе аудита эффективности вознаграждения определяется эффективность и экономичность всей системы организации и управления предприятием, в том числе системы оплаты труда и расходования на персонал. В данном ракурсе аудит эффективности вознаграждения позволяет получить необходимую

²⁵ Сабырова Г.Ж. Информационное единство экономического анализа и системы внутреннего аудита / Г.Ж. Сабырова, К. Орозбекова // Известия Иссык-Кульского форума бухгалтеров и аудиторов стран Центральной Азии. – 2019. – № 2(25). – С. 408-412.

информацию об эффективности расходования средств, рациональности всей системы, а также механизмов стимулирования персонала.

По мнению Р.С. Тохировой²⁶, формирование системы аудита на предприятиях Республики Таджикистан должно быть связано с аудитом управленческого учета. В своем исследовании автор приходит к мнению, что аудит управленческого учета – это действенный механизм повышения эффективности всей системы и подсистем предприятия, главным преимуществом которой является факт разработки рекомендаций для совершенствования системы учета и оптимизации расходов, в том числе и на персонал.

Обзор теории и практики позволяет отметить, что построение модели аудита эффективности вознаграждения персонала и оценки рациональности всей системы стимулирования является сложным и методологически трудоемким процессом. Это прежде всего связано с тем, что нельзя разработать единую методику для всех предприятий и организаций, так как каждый субъект имеет свою специфику и требует соответствующего подхода и методических инструментов. Именно поэтому в теории встречаются различные подходы к организации и проведению аудита эффективности вознаграждения персонала.

Главная цель аудита эффективности вознаграждения персонала – это оценка эффективности расходования средств и экономичности и/или результативности деятельности предприятия. В этой связи в каждом отчете об аудите эффективности содержатся разумные и достижимые критерии аудита, которые служат определенным стандартом. В данном контексте критерии исследования важны для сбора доказательств и формирования мнений, потому что все, что отклоняется от критериев, является определенным выводом. В связи с этим, мы согласны с мнением

²⁶ Тохирова Р.С. Предпосылки становления и развития аудита управленческого учета в республике Таджикистан//Известия Иссик-Кульского форума бухгалтеров и аудиторов стран Центральной Азии. 2020. № 2 (29). С. 191-197.

отечественных авторов²⁷ относительно того, что аудит является одним из основных инструментов, обеспечивающих эффективное использование ресурсов и устойчивое развитие предпринимательской деятельности.

На практике объект аудита вполне может служить хорошей практикой или условием, к которому следует стремиться для повышения его эффективности, и/или экономичности, и/или результативности. Аудит эффективности вознаграждения часто называют инструментом оценки эффективности всего комплекса финансово-хозяйственной деятельности предприятия. В связи с этим, главными составляющими процесса аудита вознаграждений персонала является контроль расходов, правильность и целесообразность их осуществления, а также результативность.

На основе проведенного исследования можно предложить следующую модель аудита эффективности вознаграждения персонала, которая включает базовые принципы и подходы к ее организации и управлению (Рисунок 1.3.2.).

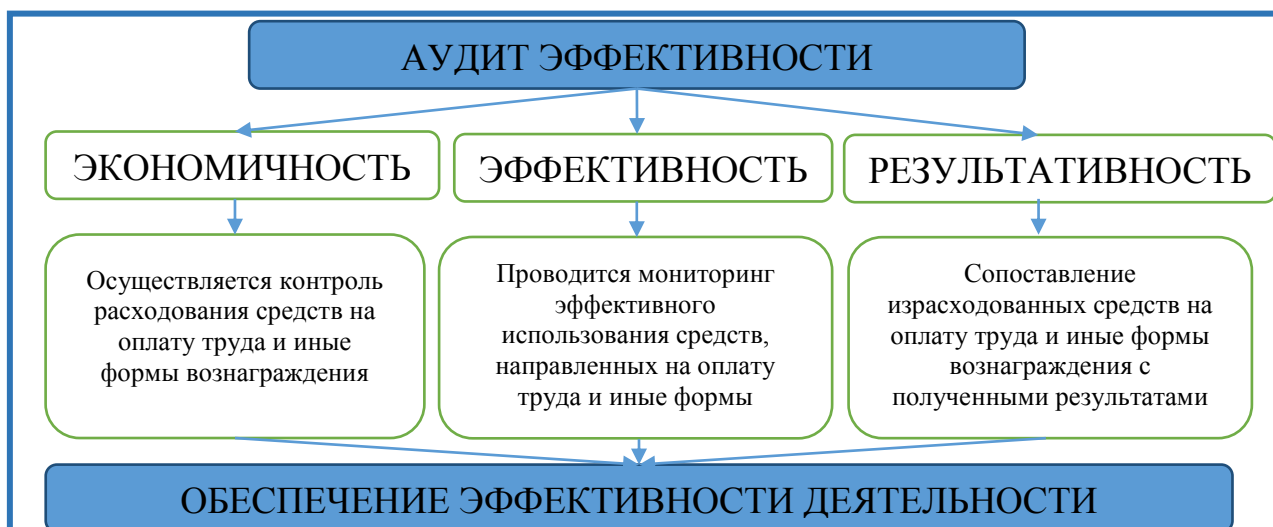


Рисунок 1.3.2. - Цели аудита эффективности вознаграждения персонала

Источник: разработано автором

Формирование системы аудита эффективности вознаграждения на основе вышеприведенного подхода позволяет создать эффективную

²⁷ Низомов С.Ф., Мирзоалиев А.А. Развитие институтов регулирования аудита в Республике Таджикистан//В сборнике: Актуальные вопросы экономической теории: развитие и применение в практике российских преобразований. 2016. С. 292-298.

систему контроля и мониторинга расходования средств на стимулирование персонала. Аудит эффективности вознаграждения персонала прежде всего ориентирован на определение степени оптимальности использования ресурсов, оценку эффективности стратегий и программ развития предприятия, рассмотрение базовых принципов функционирования всей системы хозяйствования предприятия, в том числе рентабельность, эффективность и результативность.

Организация аудита эффективности вознаграждения персонала не является стандартизированным процессом, так как может в зависимости от объекта аудита и ее специфических особенностей применять различные подходы и методику оценки. На основе обзора существующих подходов и методик к организации аудита эффективности вознаграждения можно предложить следующий алгоритм его проведения (Рисунок 1.3.3.).

Аудит эффективности вознаграждения персонала позволяет также определить степень ее соответствия тактике и стратегии развития предприятия, корпоративной и организационной культуре, ее роли в стимулировании и повышении мотивации персонала, а также рекомендации по совершенствованию планирования фонда оплаты труда и выбору моделей выплаты вознаграждения.



Рисунок 1.3.3. - Алгоритм проведения аудита эффективности вознаграждения персонала

Источник: разработано автором

Главным и основополагающим моментом в данном процессе признается соответствие системы вознаграждения существующим нормами и формальным принципам регулирования выплаты вознаграждения, а также учет интересов обеих сторон трудового

соглашения. Именно данный момент лежит в основе фундаментальных подходов к исследованию, организации, планированию и проведению аудита эффективности вознаграждения персонала. В данном контексте можно предложить следующую структуру последовательности проведения аудита вознаграждения как систему, включающую единый процесс (Рисунок 1.3.4.).

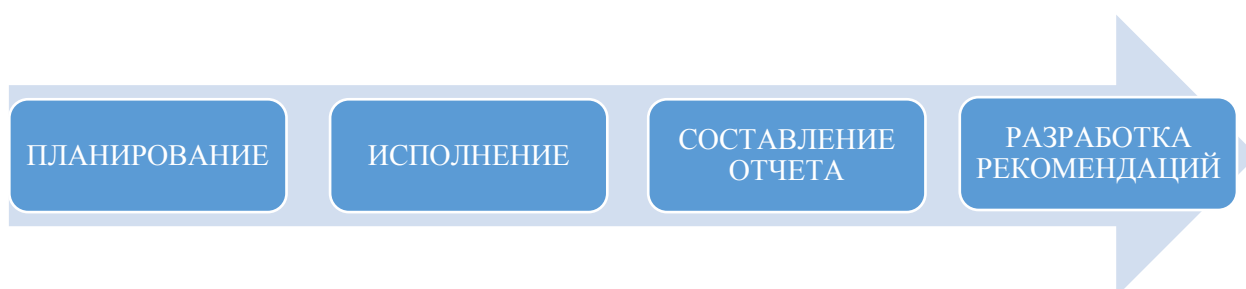


Рисунок 1.3.4. - Этапы проведения аудита эффективности вознаграждения персонала
Источник: разработано автором

Формирование системы аудита эффективности вознаграждения персонала на современных предприятиях позволяет определить взаимосвязь расхода на персонал и результатов от их деятельности. Как специфическое направление аудиторской деятельности аудит эффективности вознаграждения персонала направлен на определение направлений улучшения системы оплаты труда и иных форм вознаграждения на основе сопоставления результатов и направленных для этого ресурсов, которые позволяют использовать эту информацию для принятия управленческих решений. Исследование показало, что аудит эффективности вознаграждения персонала находится в тесной взаимосвязи с другими видами аудита, хотя он имеет свою цель, задачи, предмет и объект аудирования. Аудит эффективности вознаграждения персонала позволяет провести общую оценку существующей системы вознаграждения и определить ее соответствие стратегическим контурам развития предприятия.

Использование системы аудита эффективности персонала на промышленных предприятиях Республики Таджикистан требует разработки новой методики оценки эффективности и необходимого

институционального обеспечения. Кроме того, важным направлением выступают вопросы кадрового обеспечения и наращивания опыта по данному направлению, в частности, на основе проведения курсов повышения квалификации и формирования представления о сущности и значении данного вида аудиторской деятельности. Важным аспектом использования аудита вознаграждения персонала являются вопросы, связанные с определением миссии, цели и задач аудита. В связи с этим, в процессе проведения аудита эффективности главным образом определяется соответствие полученных результатов поставленным целям, особенно в части осуществленных затрат.

Таким образом, организация и проведение аудита эффективности вознаграждения персонала позволяет создать эффективную систему управления на современных промышленных предприятиях. Кроме того, аудит эффективности вознаграждения способствует усилению подотчетности и существенно повышает прозрачность учета.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕТА И АУДИТА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН

2.1. Современное состояние и динамика показателей, характеризующих использование трудовых ресурсов в промышленности

В условиях приоритетности развития материальных сфер производств, особенно промышленности, ключевым аспектом достижения поставленных целей и реализации принятых институциональных документов выступает эффективное использование человеческого капитала. Мировая практика показывает, что качественный и мотивированный человеческий капитал – это основа инновационного и устойчивого развития любой сферы человеческой деятельности. В связи с этим, с учетом реалий современного Таджикистана и стоящих перед ним вызовов и угроз важным направлением государственной социально-экономической политики должен стать поиск путей и разработка политики, направленной на эффективное использование и сохранение качественного человеческого потенциала.

В данном контексте необходимо отметить, что одним из основных факторов сохранения и повышения качества человеческого потенциала в любой сфере, особенно в промышленности, выступает эффективная система вознаграждения и поощрения труда. На деле это означает создание такой системы оплаты труда и вознаграждения, которая будет способствовать не только снижению текучести кадров, но и оказывает благоприятное влияние на качество и результаты труда. Исходя из этого, формирование эффективной системы вознаграждения персонала на промышленных предприятиях, которое, в частности, зависит от политики учета и аудита вознаграждения персонала, приобретает научную и практическую значимость.

Сегодняшняя промышленность Республики Таджикистан находится на стадии перехода к новому уровню своего развития. В

последние годы в контексте объявления ускоренной индустриализации четвертым приоритетом национального развития разработаны и утверждены ряд концепций, стратегий и программ, целью которых является определение перспектив и направлений развития национальной промышленности.

На сегодняшний день анализ основных показателей, характеризующих промышленность Республики Таджикистан, показывает, что в данной сфере национальной экономики наблюдается положительная тенденция. Сопоставление реальной ситуации с официальной статистикой и общественным мнением свидетельствует о неоднородности ситуации, но в целом динамика положительная, а официальная статистика демонстрирует о хорошие достигнутые результаты (Таблица 2.1.1.).

Таблица 2.1.1. - Основные показатели, характеризующие промышленность Республики Таджикистан за 2010-2021гг.

Показатели	Годы								2020г./
	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2010
Число предприятий, единиц	1386	2310	2043	1999	2161	2164	2283	2397	1,7 p
Объем промышленной продукции в ценах 2020 г, млн. сомони	11344	16116	18695	22677	25080	28391	30890	38829	3,4p
Среднегодовая численность промышленно-производственного персонала, тыс. человек.	69,5	81,2	80,9	86,8	85,6	84,2	84,3	85,3	122,7
из них рабочих	53,4	67,0	65,9	73,8	72,1	73,2	67,7	68,3	127,9

Источник: Статистический ежегодник Республики Таджикистан. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. Душанбе, 2022. –С. 252.

Анализ динамики вышеприведенной таблицы показывает, что в исследуемый период количество промышленных предприятий почти удвоилось, реальное увеличение в 2021г. по сравнению с 2010г. составляет 1,7 раза. В данном показателе, хотя наблюдается положительная динамика, ее сопоставление с количеством ликвидированных, нефункционирующих или убыточных предприятий

свидетельствует о назревших проблемах в национальной промышленности Республики Таджикистан.

Рост числа промышленных предприятий привел к увеличению объема промышленной продукции. В 2021г. по сравнению с 2010г. объем промышленной продукции увеличился в 3,4 раза, что свидетельствует об увеличении доли промышленности в структуре ВВП страны. Кроме того, рост объемов производства промышленной продукции оказывает положительное влияние на снижение зависимости внутреннего рынка от импортных товаров и колебаний на мировом рынке.

Развитие промышленности выступает в качестве доминантного фактора в решении проблем занятости. Если в 2010г. в промышленности было занято 69,5 тыс. человек (из них 53,4 рабочих), то в 2021г. среднегодовая численность промышленно-производственного персонала в промышленности составляет 85,3 тыс. человек (из них 68,3 тыс. рабочих.). Приоритетность развития промышленности и актуализация вопросов, связанных с решением проблем промышленности, в частности на основе создания новых производственных мощностей и привлечения инвестиции в отрасль, прежде всего, направлена на создание новых рабочих мест, так как высокие демографические темпы и необходимость снижения показателей внешней трудовой миграции, в частности, зависит от развития национальной промышленности (Таблица 2.1.2.).

Таблица 2.1.2. - Распределение населения, занятого в реальном секторе экономики республики, по видам экономической деятельности в 2011-2021гг (тыс. человек)

Показатели	Годы								2021/ 2011
	2011	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Сельское хозяйство, охота и лесоводство	1507,2	1545,2	1538,5	1466,1	1481,9	1507,3	1525,6	1535,3	101,6
Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров	9,9	12,5	11,4	12,6	14,1	12,5	12,5	13,5	136,3

(Продолжения таблицы 2.1.2)

Обрабатывающая промышленность	62,5	60,1	59,5	86,7	82,6	83,3	86,4	88,4	141,4
Электроэнергия, газ и водоснабжение	17,7	19,3	17,8	18,0	18,8	15,0	15,4	16,1	-9,0
Строительство	74,3	66,5	67,1	101,6	101,4	100,8	101,9	98,3	132,3

Источник: Статистический ежегодник Республики Таджикистан. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. Душанбе, 2022. –С. 252.

Приведенные в таблице 2.2.3. данные показывают, что в последние годы в таких отраслях промышленности как горнодобывающая и обрабатывающая, наблюдается положительная динамика в создании новых рабочих мест.

Если в целом в стране наблюдается положительная тенденция в развитии промышленности, то ситуация с размещением производственных сил в промышленности в региональном аспекте требует комплексного подхода. Анализ соотношения регионов в общем объеме производимой промышленной продукции показывает, что более 50% продукции производится в Согдийской области (Таблица 2.1.3.).

Таблица 2.1.3. - Объем промышленной продукции по регионам Республики Таджикистан (в ценах соответствующих лет)

млн. сомони

Регионы	Годы							2021/ 2015
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Республика Таджикистан	12196	15090	20029	23894	27613	30890	38829	3,1 р
ГБАО	111,8	128,8	193,4	238,3	249,3	228,8	315,5	2,8 р.
Согдийская область	4894,2	7078,5	10066,4	11498,4	13053,6	15573,2	21064,8	4,3 р.
Хатлонская область	4621,2	5047,7	6753,1	7294,0	8661,1	8998,3	10333,0	2,2 р.
г. Душанбе	1350,7	1461,8	1659,0	2664,9	2753,4	2800,6	3339,4	2,4 р.
РРП	1218,1	1373,2	1357,1	2198,5	2895,6	3289,4	3776,3	3,1 р.

Источник: Промышленность Республики Таджикистан. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2022. –С. 9.

Необходимо отметить, что почти по всем регионам страны наблюдается кратное увеличение объема производств промышленной продукции. Например, в целом по стране это 31 раза, в ГБАО 2,8 раза, в Согдийской области 4,3 раза, в Хатлонской области 2,2 раза, в г. Душанбе 2,4 и в РРП 3,1 раза соответственно. Как видно из таблицы 54,2% промышленной продукции производится в Согдийской области.

Следует отметить, что Хатлонская область и районы республиканского подчинения тоже располагают достаточным объемом необходимых ресурсов и возможностей в развитии новой промышленности, но пока эти потенциалы не задействованы в структуре национальной промышленности. Необходимо отметить, что главный фактор индустриализации, т.е. электроэнергетика производится в Хатлонской области, а Согдийская область является энергозависимым регионом. Исходя из этого, дальнейшее развитие промышленности должно основываться на совершенствовании национальной и региональной политики в области размещения производственных предприятий на региональном уровне.

Как было отмечено выше, промышленность играет огромную роль в обеспечении занятости населения страны. В данном контексте в последние годы создание новых и модернизация существующих предприятий позволили создать новые рабочие места и обеспечить население занятостью. Официальная статистика показывает, что среднегодовая численность промышленно-производственного персонала по отраслям промышленности в основном имеет положительную тенденцию (Таблица 2.1.4.).

Данные вышеприведенной таблицы показывают, что почти во всех отраслях промышленности наблюдается положительный рост занятых. Значимыми являются показатели в обрабатывающей промышленности, где рост составил более 130%, а лидерами являются предприятия по обработке древесины и производству изделий из дерева-в 7 раза в 2021г. по сравнению с 2010г. по производству резиновых и пластмассовых изделий 3,6 раза, по производству кожи, изделий из кожи и производству обуви-в 2 раза, по производству пищевых продуктов, включая напитки, и табака-164,3%, производству прочих неметаллических минеральных продуктов-129,1% и целлюлозно-бумажное производство, издательская и полиграфическая деятельность-115,3 % соответственно. Снижение количества рабочих мест наблюдается в химическом производстве,

машиностроении, а также в производстве и распределении электроэнергии, воды, газа и тепла.

Общеизвестно, что эффективное функционирование, устойчивое развитие и, главное, конкурентоспособность промышленных предприятий зависит не только от уровня технической оснащённости, тактики и стратегии ее развития, но и от качественного и квалифицированного человеческого капитала, основой формирования которой служит применение системы мотивации труда на основе новых подходов, в частности, совершенствования системы бухгалтерского учета вознаграждения персонала.

Таблица 2.1.4. - Среднегодовая численность промышленно-производственного персонала по отраслям промышленности (тыс. человек)

Показатели	Годы								2021
	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	/2010
Вся промышленность	75,4	83,9	80,9	86,8	85,6	84,2	84,3	85,3	113,1
Добывающая промышленность	10,4	8,7	9,7	9,6	10,2	11,1	12,6	13,6	130,7
в том числе:									
добыча энергетических материалов	1,6	1,6	1,4	1,6	1,6	1,8	1,9	2,3	143,7
добыча неэнергетических материалов	8,8	7,1	8,2	7,9	8,6	9,3	10,7	11,3	128,4
Обрабатывающая промышленность	47,8	57,5	57,6	60,9	56,5	59,2	59,3	58,9	123,2
из неё:									
производство пищевых продуктов, включая напитки и табака	7,3	12,5	12,9	13,8	10,5	12,5	12,2	12,0	164,3
текстильное и швейное производство	15,5	15,6	15,1	13,4	16,3	15,6	16,7	16,8	108,3
производство кожи, изделий из кожи и производство обуви	0,4	0,6	0,6	0,6	0,8	0,8	0,8	0,8	2 р.
обработка древесины и производство изделий из дерева	0,2	1,2	1,3	1,4	0,9	1,1	1,1	1,4	7 р.
целлюлозно-бумажное производство, издательская и полиграфическая деятельность	1,3	1,5	1,6	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	115,3
производство нефтепродуктов	0,2	0,4	0,4	0,3	0,4	0,3	0,2	0,2	-
химическое производство	1,9	1,9	2,0	1,9	1,4	1,4	1,4	1,4	73,6
производство резиновых и пластмассовых изделий	0,5	0,4	0,8	0,9	1,1	1,3	1,6	1,8	3,6р.

(Продолжения таблицы 2.1.4.)

производство прочих неметаллических минеральных продуктов	7,2	7,5	8,1	8,5	8,6	8,9	9,1	9,3	129,1
металлургическое производство и производство готовых металлических изделий	9,9	13,2	12,5	10,5	12,6	12,9	11,2	11,2	113,1
машиностроение	2,9	1,9	1,8	1,7	1,7	1,5	2,0	1,2	41,3
прочие отрасли промышленности	0,5	0,7	0,7	0,7	0,7	1,4	1,5	1,3	2,6р.
Производство и распределение электроэнергии, воды, газа и тепла	17,2	17,7	13,7	16,4	18,9	13,9	12,4	12,8	74,4

Источник: Промышленность Республики Таджикистан. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2022. –С. 20-21.

Опыт промышленно развитых стран мира показывает, что эффективная и действенная система учета и аудита эффективности вознаграждения персонала позволяет существенно повысить эффективность и результативность работы персонала промышленного предприятия, увеличить объемы производства промышленной продукции, обеспечить конкурентоспособность и устойчивое развитие предприятия.

Проведенное нами исследование показало, что для формирования должного отношения к труду нужно создать такие условия, при которых работник воспринимал бы свой труд как сознательную деятельность, как источник самосовершенствования, основу профессионального и служебного роста. В условиях рынка ключевым фактором в данной системе социально-трудовых отношений выступает достойное вознаграждение и соответственно современная система учета и оплаты труда. Применение современных форм стимулирования труда зависит от системы информационного обеспечения системы учета оплаты труда, так как от качества первичной информации зависит результат трудовой активности и повышение стимула и заинтересованности в росте и развитии промышленного предприятия.

Формирование рыночной экономики требует решения ряда стратегических и организационных задач в промышленности Республики

Таджикистан, которые в значительной степени зависят от стремления индивида к достижению своих экономических интересов. Теорией и практикой доказано, что, заботясь о своих интересах, человек увеличивает свое благосостояние, а также и богатство общества. Движущей силой, побуждающей человека к выполнению работы, является мотивация к труду, фундаментальным фактором которой считается справедливая и отвечающая современным реалиям система оплаты труда и вознаграждения.

Необходимость формирования системы учета и аудита эффективности на промышленных предприятиях обусловлено дуализмом в отношении увеличения объемов вознаграждения и ростом основной статьи расходов, т.е. на оплату труда. Это обусловлено тем, что расходы на оплату труда выделяются от других видов затрат предприятия, и каждое предприятие стремится снизить уровень своих расходов, в том числе и расходы на персонал. Не секрет, что рост затрат на оплату труда приведет к росту себестоимости промышленной продукции, соответственно цены и, следовательно, к снижению ее конкурентоспособности на рынке. С другой стороны, рост расходов на оплату труда приведет к увеличению отчислений в специальные государственные фонды и государственный бюджет в виде налоговых выплат.

Однако, необходимо учесть тот факт, что оплата труда выполняет стимулирующую функцию, повышая заработанную плату, предприятие стимулирует рабочих к повышению их производительности труда. В условиях рынка производительность труда является ключевым показателем эффективности функционирования промышленных предприятий.

Анализ показывает, что в последние годы в контексте реализации политики ускоренной индустриализации и обеспечения устойчивого развития промышленных предприятий наблюдается умеренный рост оплаты труда в отраслях промышленности. Официальная статистика

подтверждает, что из года в год увеличивается среднемесячная номинальная начисленная заработанная плата работников на промышленных предприятий. Сравнение данного показателя на предприятиях и организациях реального сектора экономики позволяет заключить, что промышленность, безусловно, занимает лидирующую позицию (Таблица 2.1.5.).

Таблица 2.1.5. - Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников предприятий и организаций по отраслям экономики в 2010-2021гг. (сомони)

Показатели	Годы								2021/ 2010
	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Сельское хозяйство, охота и лесоводство	105,51	278,18	303,04	451,46	492,13	2017,16	2170,02	2325,41	22 р.
Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров	995,4	1900,57	1988,92	2374,49	2422,03	2597,48	2546,63	2840,75	2,8 р.
Обрабатывающая промышленность	562,01	962,77	1139,28	1273,88	1460,02	1580,28	1698,28	1995,53	3,5 р.
Электроэнергия, газ и водоснабжение	980,6	1306,56	1378,85	1617,29	1676,52	2034,10	2299,88	2770,52	2,8 р.
Строительство	913,39	2017,16	2170,02	2022,27	2325,41	2435,08	2403,84	2452,67	2,6 р.

Источник: Статистический ежегодник Республики Таджикистан. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. Душанбе, 2022. –С. 130-133.

Анализ данных таблицы 2.1.5. показывает, что в последние 10 лет среднемесячная номинальная начисленная заработанная плата работников промышленных предприятий в горнодобывающей и обрабатывающей промышленности выросла в 2,8 и 3,5 раза соответственно, а в электро, газо и водоснабжении-2,8 раза. По сравнению с другими отраслями реального сектора, например, сельского хозяйства и строительства, среднемесячная номинальная начисленная заработанная плата в отраслях промышленности в горнодобывающей промышленности и электроэнергии, газа и водоснабжении выше.

На современном этапе развития промышленности Республики Таджикистан, с учетом негативного влияния внешних факторов и уязвимости национальной экономики повышение мотивации трудовых

ресурсов является залогом повышения производительности труда и роста благосостояния. В связи с этим, необходимо отметить, что применение неэффективной или не отвечающей современным реалиям системы оплаты труда и вознаграждения приведет к снижению производительности труда, качества промышленной продукции, нарушению трудовой дисциплины, возникновению конфликтов, а также текучести кадров, что негативно отражается на конечных результатах деятельности промышленных предприятий в условиях усиления конкуренции.

Следовательно, формирование эффективной системы учета и аудита эффективности расходов на оплату труда и вознаграждения необходимо для обоснования учетной политики предприятий в данном направлении. Исходя из этого, необходимо отметить, что в современных условиях для обеспечения конкурентоспособности и устойчивости развития промышленного предприятия одной из первоочередных задач является оценка эффективности системы учета вознаграждения персонала. Ведь данная методика определяет, какие функции, обязанности трудовых процессов следует изменить, чтобы получить от работников максимальную отдачу.

Важность снижения коэффициента текучести кадров и сохранения качественного человеческого потенциала на промышленных предприятиях подразумевает увеличение заработной платы и иных форм вознаграждения персонала. В данном направлении в последние годы наблюдается положительная тенденция, хотя в контексте макроэкономической ситуации и негативного влияния внешних шоков эти изменения слабо отражаются на благосостоянии населения и роста качества человеческого потенциала. Проведенный нами анализ показал, что рост минимального размера оплаты труда привел к росту величины заработной платы на промышленных предприятиях. Статистика показывает, что в данном направлении в промышленности наблюдается положительная динамика. Этот показатель нами анализируется на основе

данных официальной статистики на декабрь месяц 2021г. (Таблица 2.1.6.).

Таблица 2.1.6. - Распределение численности работников предприятий и организаций по размерам начисленной заработной платы по отраслям экономики за декабрь 2021 года

Виды деятельности	Работники, проработавшие полностью месяц	в том числе работники, которым начислена заработная плата в размере:			
		ниже 1200 сомони	от 1201 до 2000 сомони	от 2001 до 4000 сомони	свыше 4001 сомони
Сельское хозяйство, охота и лесоводство	100	93,7	5,0	0,8	0,4
Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров	100	31,2	27,3	28,2	13,3
Обрабатывающая промышленность	100	57,4	22,3	14,0	6,3
Электрoэнергия, газ и водоснабжение	100	25,5	32,0	32,4	10,1
Строительство	100	41,8	34,9	14,9	8,3

Источник: Статистический ежегодник Республики Таджикистан. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. Душанбе, 2022. –С. 138.

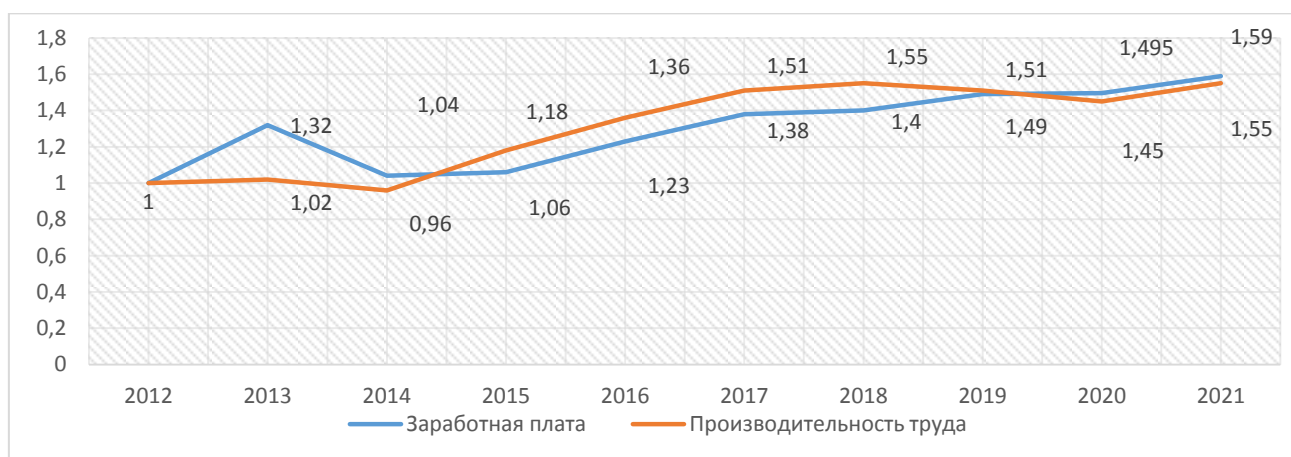
Анализ данных вышеприведенной таблицы показывает, что удельный вес работников, получающих заработанную плату от 2001 до 4000 сомони в горнодобывающей промышленности, составляет-28,2%, в обрабатывающей промышленности-14,0%, в электоро, газо и водоснабжении-32,4%. Работники, которые получают свыше 4001 сомони в горнодобывающей промышленности составляют-13,3% в обрабатывающей промышленности-6,0%, в электоро, газо и водоснабжении-10,1%. Из этого следует, что в отраслях промышленности созданы условия для стимулирования и повышения заинтересованности персонала в результатах деятельности.

Одним из важных доводов в пользу совершенствования системы оплаты труда и вознаграждения персонала на промышленных предприятиях выступает возможность влияния данной системы на повышение производительности труда. Взаимосвязь между производительностью труда и заработной платой является одним из важных аспектов в экономике и трудовых отношениях. Обычно

считается, что производительность труда имеет прямое влияние на уровень заработной платы работника.

Увеличение производительности труда на предприятиях обычно приводит к повышению заработной платы работников. Если работник способен выполнять больше работы за то же время или выполнять более сложные задачи, это увеличивает его производительность. В результате работник может запросить повышение заработной платы или предприятие может предложить ему более высокую оплату за его улучшенную производительность.

Высокая производительность труда может быть ключевым фактором для успешной деятельности промышленных предприятий. Если предприятие может производить больше товаров или услуг за то же время или с меньшими затратами, оно может быть более эффективной и конкурентоспособной на рынке. В этом случае предприятие может позволить себе повышать заработную плату своих работников благодаря увеличению доходов от более продуктивной деятельности. Соотношение заработной платы с производительностью труда на промышленных предприятиях Республики Таджикистан представлено на рисунке 2.1.1.



Источник: составлено автором на основе: Статистический сборник/Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - 2022. - С. 254.

Рисунок 2.1.1. - Соотношение заработной платы с производительностью труда

Взаимосвязь между производительностью труда и заработной платой также может зависеть от рыночных условий и спроса на рабочую

силу в определенной отрасли или регионе. Если спрос на работников с высокой производительностью превышает предложение, работники могут найти возможность получать более высокую заработную плату. Однако в случае избытка рабочей силы или низкого спроса заработная плата может оставаться низкой, несмотря на повышение производительности. В целом, производительность труда и заработная плата тесно связаны. Однако реальная взаимосвязь может быть сложной и зависеть от многих факторов, таких как отрасль, рыночные условия, спрос на рабочую силу и соглашения между работниками и работодателями.

Таким образом, можно отметить, что в условиях Республики Таджикистан, где вопросы развития промышленности стали на порядок актуальнее, основным фактором формирования заинтересованности работников в высокопроизводительном труде выступает оплата труда. В большинстве исследований отмечается, что заработная плата в экономике Республики Таджикистан является недостаточной для стимулирования персонала, т.е. не способствует повышению заинтересованности работников в достижении желаемых результатов. Кроме того, в условиях избытка трудовых ресурсов используя дешевую рабочую силу собственники и менеджеры большинства промышленных предприятий не заинтересованы повышать производительность труда путем вложения средств в обновление производственных фондов и развитие персонала.

На основе вышеприведенного можно заключить, что система вознаграждения, основанное на традиционных системах заработной платы, в большинстве случаев малоэффективна, так как противоречит принципу справедливой оплаты труда. Наряду с этим, система вознаграждения, основанное исключительно на тарифных сетках, часто критикуется за то, что оно недостаточно стимулирует повышение результативности труда. Типичная повременная форма оплаты труда характеризуется недостаточным учетом индивидуальных результатов

труда. Работники принимают в расчет твердую почасовую оплату труда, в то время как работодателю надо калькулировать неопределенные расходы по заработной плате на производимую продукцию.

В дискуссиях по системам заработной платы, ориентированной на результативность труда, уже долгое время продолжается критика традиционных сдельных систем заработной платы, тем более что с развитием почасовой оплаты труда заработная плата рабочих все больше приближается к уровню сдельной заработной платы. Сама сдельная заработная плата часто считается малообоснованной. Поэтому следовало бы улучшить показатели оценки результатов труда, в частности на основе формирования новой системы учета вознаграждения персонала.

2.2. Методика бухгалтерского учета вознаграждений работников промышленных предприятий на основе МСФО

На современном этапе развития Республики Таджикистан в условиях ускоренной индустриализации рациональное и грамотное использование системы стимулирования персонала, эффективность которой рассматривается как необходимое условие устойчивого экономического развития, является базовой компонентой в управлении взаимоотношениями между работником и работодателем. На наш взгляд, система вознаграждения должна быть гибкой, стимулировать повышение производительности труда, обладать достаточным мотивационным эффектом. Рост оплаты труда не должен опережать темпов роста производительности, эффективности. Гибкость системы вознаграждения заключается в том, что определенная часть заработка ставится в зависимость от общей эффективности работы предприятия. В связи с этим, анализ методики учета вознаграждений и оценка ее эффективности входит в число приоритетных задач учетной политики современных промышленных предприятий Республики Таджикистан.

В сферу действия МСФО (IAS) 19 входят следующие четыре категории вознаграждений работникам. Во-первых, краткосрочные выплаты работникам, такие как заработная плата, отчисления на социальное обеспечение или оплачиваемый отпуск по болезни, которые будут выплачиваться в течение двенадцати месяцев после отчетного периода. Во-вторых, выплаты по окончании трудовой деятельности, такие как пенсии. В-третьих, другие долгосрочные вознаграждения работникам, такие как творческий отпуск или юбилейные выплаты, наконец, сюда относятся выходные пособия.

На сегодняшний день на предприятиях и в организациях Республики Таджикистан используются международные стандарты финансовой отчетности. По мнению отечественных авторов С.Ф. Низомова и М. Шобекова, «форсирование изменений в бухгалтерском учете вне связи с изменениями в экономике и реальным функционированием рыночных институтов может привести к снижению качества финансовой информации, дискредитации МСФО, а также ослаблению финансовой дисциплины. Так, согласно действующему законодательству, переход на МСФО затрагивает только субъекты публичного интереса, но при этом необходим более взвешенный подход.

В силу комплексности и методологической сложности МСФО практически не применимы для субъектов малого и среднего предпринимательства. Более того, как известно, в последнее время идет активный процесс совершенствования самих стандартов, который еще не закончен - в МСФО регулярно вносятся существенные изменения, отслеживать которые мелкие компании просто не в состоянии. В этой связи финансовую отчетность в соответствии с МСФО целесообразно составлять только субъектам крупного предпринимательства и акционерным обществам».²⁸

²⁸ Низомов С.Ф., Шобеков М. Проблемы внедрения МСФО в Таджикистане и пути их преодоления//Известия Иссик-Кульского форума бухгалтеров и аудиторов стран Центральной Азии. 2015. № 2-1 (9). С. 216-221.

По мнению З.И. Азиева, «в МСФО понятие вознаграждений работникам считается более широким, так как кроме заработной платы и премий в состав вознаграждений включаются и остальные выплаты и начисления (например, оплата личного страхования работников, медицинские услуги и пр.)».²⁹

IAS 19 (МСФО 19) — это стандарт Международных стандартов финансовой отчетности, который устанавливает правила и принципы для учета и раскрытия информации о пенсионных планах и других постоянных пенсионных обязательствах работодателя. Стандарт IAS 19 предоставляет основные указания относительно учета пенсионных планов и пенсионных обязательств, включая определение активов и обязательств, расчет стоимости обязательств по пенсиям и определение соответствующих доходов и расходов.

Согласно МСФО «Вознаграждения работникам» регулирует «учет и раскрытие работодателями информации о вознаграждениях работникам». МСФО 19 требует, чтобы компания признавала: обязательство, когда работник оказал услугу в обмен на вознаграждения работникам, подлежащие выплате в будущем и расходы, когда предприятие потребляет экономическую выгоду, возникающую в результате оказания услуг работником в обмен на вознаграждения работникам. Более того, вознаграждения работникам представляют собой все формы возмещения, предоставляемые организацией в обмен на услуги, оказанные работниками, или за увольнение.

В соответствии с IAS 19, работодатель должен оценивать свои пенсионные обязательства, основываясь на принципе актуарной оценки, который включает учет ожидаемой продолжительности жизни работников, предполагаемую ставку доходности от инвестиций и другие факторы. Результаты актуарной оценки используются для определения

²⁹ Азиева З.И. Сравнительный анализ нормативно-правовых актов в области регулирования заработной платы (вознаграждений работников) российской и международной практики // Научный журнал КубГАУ. – №97(03). 2014. – С. 11.

размера обязательств работодателя по выплате пенсий и будущих пенсионных выплат.

IAS 19 также требует, чтобы работодатель раскрывал информацию о своих пенсионных обязательствах в финансовых отчетах, включая сумму активов и обязательств по пенсионам, а также основные предположения и оценки, на которых основаны эти цифры. Стандарт IAS 19 был разработан, чтобы обеспечить прозрачность и сравнимость отчетности по пенсионным планам и обязательствам между различными компаниями и странами. Его целью является предоставление инвесторам и другим заинтересованным сторонам достоверной информации о финансовом положении и результативности компании в отношении пенсионных обязательств.

Важно отметить, что IAS 19 является обязательным стандартом для компаний, применяющих Международные стандарты финансовой отчетности. Его соблюдение позволяет обеспечить соответствие отчетности компаний международным стандартам и повысить доверие инвесторов и других заинтересованных сторон к финансовой отчетности компании.

Учет оплаты труда работников промышленных предприятий является важным аспектом финансовой отчетности в соответствии с Международными стандартами финансовой отчетности (МСФО). МСФО содержит рекомендации о том, как признавать, оценивать и раскрывать информацию о расходах, связанных с сотрудниками, включая вознаграждение. МСФО - это набор стандартов бухгалтерского учета, разработанный Советом по международным стандартам бухгалтерского учета (IASB), который содержит руководящие принципы подготовки и представления финансовой отчетности. Система устанавливает основанные на принципах стандарты, которые обеспечивают прозрачность, сопоставимость и актуальность финансовой отчетности. Цель МСФО - дать правдивое и объективное представление о финансовых результатах и положении предприятия.

МСФО 19 позволил отложить признание актуарных прибылей и убытков по выплатам по окончании трудовой деятельности, когда чистые накопленные непризнанные актуарные прибыли и убытки находятся в пределах коридора (т.е. метод коридора). Этот режим является формальным элементом МСФО 19, который включает подробное определение вознаграждений работникам, компонентов вознаграждений работникам и оценку каждого компонента, составляющего вознаграждения работникам. Более того, для признания вознаграждений работникам требуется метод начисления.

На современном этапе эффективной и оправдавшей себя на ООО СП «Анзоб» является тарифная система оплаты труда персонала. На предприятии используется сдельно-премиальная и повременно-премиальная тарифная система оплаты труда. Достоинство тарифной системы оплаты труда для общества заключается в том, что она, во-первых, при определении размера вознаграждения за труд позволяет учитывать его сложность и условия выполнения работы; во-вторых, обеспечивает индивидуализацию оплаты труда с учетом опыта работы, профессионального мастерства; в-третьих, дает возможность учитывать факторы повышенной интенсивности труда (совмещение профессий, руководство бригадой) и выполнение работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (в ночное и сверхурочное время, выходные и праздничные дни). Эффективный учет этих факторов при оплате труда осуществляется посредством доплат и надбавок к тарифным ставкам и окладам.

Итак, оплата труда работников ООО СП «Анзоб» на современном этапе формируется как сумма двух составляющих (формула 1) - базового вознаграждения работника, соответствующего уровню его квалификации, способностей, условий труда - α и размера стимулирующей части вознаграждения работника - W_s :

$$W = \alpha + W_s (1)$$

В целях преодоления слабых сторон и повышения эффективности стимулирования труда в переменной части отплаты труда работников ООО СП «Анзоб» может быть предложена система управления по целям: формирование системы премирования и оценки результативности работников на основе ключевых показателей эффективности.

Качество учета и аудита вознаграждение персонала на промышленных предприятиях также зависит от распределения обязанностей в бухгалтерии предприятия. В связи с этим нами исследована система распределение обязанностей бухгалтерии ООО СП «Анзоб» и разработаны рекомендации для ее совершенствования (Таблица 2.2.1.).

Таблица 2.2.1. - Распределение функциональных обязанностей бухгалтерии ООО СП «Анзоб» (по направлению учета вознаграждений)

№	ФИО	Занимаемая должность	Наименование работы	Срок выполнения
1.	Кодиров А.	Главный бухгалтер	Общее руководство, контроль и составление отчетов	Постоянно
2.	Кароев П.	Зам. гл. бухгалтера	Составление баланса, ведение учета, совмещение обязанности гл. бухгалтера в его отсутствии	Ежемесячно до 15 числа
3.	Боев Н.	Старший бухгалтер м/о	Составление материальных отчетов, сверка расчетов, инвентаризация	До 10 числа
4.	Эшонкулов Б.	Старший бухгалтер по производству и расчетам	Ведение журнал-ордера, книги регистрации и расшифровка дебиторской и кредиторской задолженности	Ежедневно и до 10 числа
5.	Пиронов М.	Старший бухгалтер р/о	Начисление зарплаты по цехам, составление отчета по ФСЗН ежемесячно	До 5 числа и по графику
6.	Ниёзов Н.	Старший бухгалтер р/о	Начисление зарплаты по цехам, составление журнал-ордера, компьютеризация отчета	По графику
7.	Авзалов С.	Бухгалтер о/с	Ведение книги ОС, начисление амортизации, инвентаризация	Постоянно и по графику
8.	Холов А.	Старший бухгалтер ОПС	Разработка отчетов по складу, составление ж/о, составление отчета по продажам и ведение учета проживания в общежитии	Ежемесячно и по графику
9.	Азизов Д.	Кассир	Ведение кассовой операции и проведение инвентаризации	До 1 числа и по графику

Составлено на основе порядка распределения функциональных обязанностей бухгалтерии ООО СП «Анзоб».

Как приведено в таблице общее руководство осуществляется главным бухгалтером, а ведение учета по функциональным направлениям и виду операций осуществляется соответствующими бухгалтерами. Все эти сведения группируются и на этой основе определяется объем и форма выплаты зарплаты и других видов вознаграждений персонала. На этой основе прилагается использование бестарифной системы оплаты труда, совершенствование системы информационного обеспечения учета вознаграждения и использование системы грейдов.

Для оценки влияния учета вознаграждения на экономические показатели деятельности предприятия рассмотрим их динамику (Таблица 2.2.2.). На основе анализа показателей оплаты труда и существующей системы вознаграждения персонала обосновано влияние затраты на оплату труда на коэффициент соотношения роста затрат труда и объема продаж, а также рентабельность трудовых затрат.

Таблица 2.2.2. - Сведения о затрате труда и ее влияние на показатели деятельности ООО СП «Анзоб»

Показатели	Годы					
	2013	2018	2019	2020	2021	2022
Затраты труда (сомони)	9294218	15490364	17813918	20842284	24385473	28213992
Производственные затраты (сомони)	84606472	134295988	157126306	180695252	209245102	240631866
Доход от реализации (сомони)	208981026	417962051	480656359	555158094	643983389	772780067
Коэффициент соотношения роста затрат труда и объём продаж	0,0444	0,0371	0,0371	0,0375	0,0379	0,0365
Рентабельность трудовых затрат	13,3819	18,3124	18,1616	17,9665	17,8277	18,8611

Расчеты автора на основе: Годовые отчеты ООО СП «Анзобский ГОК» на соответствующие годы

Анализ и таблицы в приложении показывают, что темпы роста фонда оплаты труда намного превышают темпы роста производства. Таким образом, если объем производственных затрат за рассматриваемый

период увеличился в 2,8 раза, то за этот период общий размер заработной платы увеличился в 3 раза. Средняя заработная плата 1 работника увеличилась с 1950 сомони в 2013 году до 4284 сомони в 2022 году, что в 2,2 раза больше. Количество сотрудников предприятия увеличилось с 397 в 2013 году до 701 в 2022 году. Общий размер фонда оплаты труда увеличился с 774,518 тыс. сомони в 2013 году до 2351,2 тыс. сомони в 2022 году, что в 3,3 раза больше, чем в 2013 году.

Как показывает действующий план счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности хозяйствующих субъектов, учёт заработной платы введётся по основному счёту 22210 “Зарплата к выплате” и там не предусмотрена классификация данного счета по субсчётам. Поэтому мы предлагаем в плане счётов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности промышленных предприятий по учёту вознаграждения персонала открыть следующие аналитические счета (Таблица 2.2.3).

Таблица 2.2.3. - Предлагаемые изменения в плане счетов по учёту заработной платы в промышленных предприятиях

Счёт	Субсчёт	Предлагаемые аналитические счета
22200 “Краткосрочные начисленные обязательства”	22210 “Зарплата к выплате”	22211 «Работникам основного производства»
		22212 «Работникам вспомогательного производства»
		22213 «Обслуживающему производству персоналу»
		22214 «Административно-управленческому персоналу»
		22215 «Работникам, занятым реализацией»
		
		22219 «Начисленная зарплата на незавершённое строительство или прочие долгосрочные активы»

Источник: разработано автором

По нашему мнению, предложенный вариант отражения учёта вознаграждения персонала промышленных предприятий на аналитические счета обеспечивает прозрачность и достоверность аналитической информации о структуре вознаграждения и это позволяет рационально управлять трудовыми затратами, повысить эффективность системы вознаграждения персонала промышленных предприятий.

На современных промышленных предприятиях информационное обеспечение и расчет выплат по вознаграждению персонала осуществляется на основе применения специальных программных продуктов. Содержание операций по вознаграждению персонала выглядит следующим образом (Таблица 2.2.4)

Таблица 2.2.4. -Порядок бухгалтерского учета вознаграждения персонала

Содержание операции по учёту вознаграждения персонала	Дт	Кт
1. Начисление заработной платы		
Работникам основного производство	10731	22211
Работникам вспомогательного производства	10732	22212
Обслуживающему производству персоналу	10733	22213
Административно-управленческому персоналу	55310	22214
Работникам, занятым реализацией	55220	22215
Начисленная зарплата на незавершённое строительство или прочие долгосрочные активы	11090, 11520	22219
Начислен резерв на оплату отпусков	10731, 10732, 10733, 55310, 55220, 11090, 11520	22410
Начисления отпускных за счёт резерва	22410	22211, 22212, 22213, 22214, 22215, 22219
2. Исчислены и удержаны из заработной платы		
Удержания по исполнительным листам (алименты)	22211, 22212, 22213, 22214, 22215, 22219	22270
Неиспользованный остаток аванса от подотчётных лиц	22211, 22212, 22213, 22214, 22215, 22219	10520
Удержания в счёт погашения недостач, хищений и прочие возмещения материального ущерба	22211, 22212, 22213, 22214, 22215, 22219	66070
3. Начислены налоги и отчисления		
Социальный налог	22211, 22212, 22213, 22214, 22215, 22219	22220
Подоходный налог от физических лиц	22211, 22212, 22213, 22214, 22215, 22219	22230
Отчисление на фонд профсоюза	22211, 22212, 22213, 22214, 22215, 22219	22270
4. Выдача заработной платы	22211, 22212, 22213, 22214, 22215, 22219	10210

Источник: разработано автором

Организационно-методическое обеспечение документооборота учета вознаграждения включает документы-основанные, справочники и первичные документы учета вознаграждения. Хозяйственные операции отражаются в бухгалтерском учете методом их сплошного и

непрерывного документирования. Аналитические и синтетические регистры учета вознаграждения персонала включают различные формы расчета по отдельным счетам и в конце формируются отчеты по вознаграждению персонала (Рисунок 2.2.1.).

Предложенная система документооборота позволяет при учете вознаграждения персонала систематизировать и структурировать информацию, которая необходима для начисления заработной платы. Кроме того, оно позволит существенно повысить эффективность кадровой политики и качества оперативного управления на промышленных предприятиях. Следует отметить, что подготовка первичных сведений о начислении заработной платы не относится к непосредственным задачам бухгалтерского учета, но несмотря на это необходимо проверить достоверность информации, содержащейся в первичных документах.

Новые типовые формы первичного учета разработаны для систематизации и определения стандартного унифицированного перечня показателей, необходимых для составления отчетных форм государственных статистических наблюдений по труду; усовершенствование их дизайна, облегчение заполнения и ведения респондентами, в частности в электронном виде. Проведенный нами анализ учетной политики на ряде промышленных предприятий показал, что процедура документооборота часто нарушается. Например, на исследуемых предприятиях работа с первичными документами не соответствует существующей практике, в связи, с чем необходимо разработать план-график по контролю документооборота при начислении заработной платы.

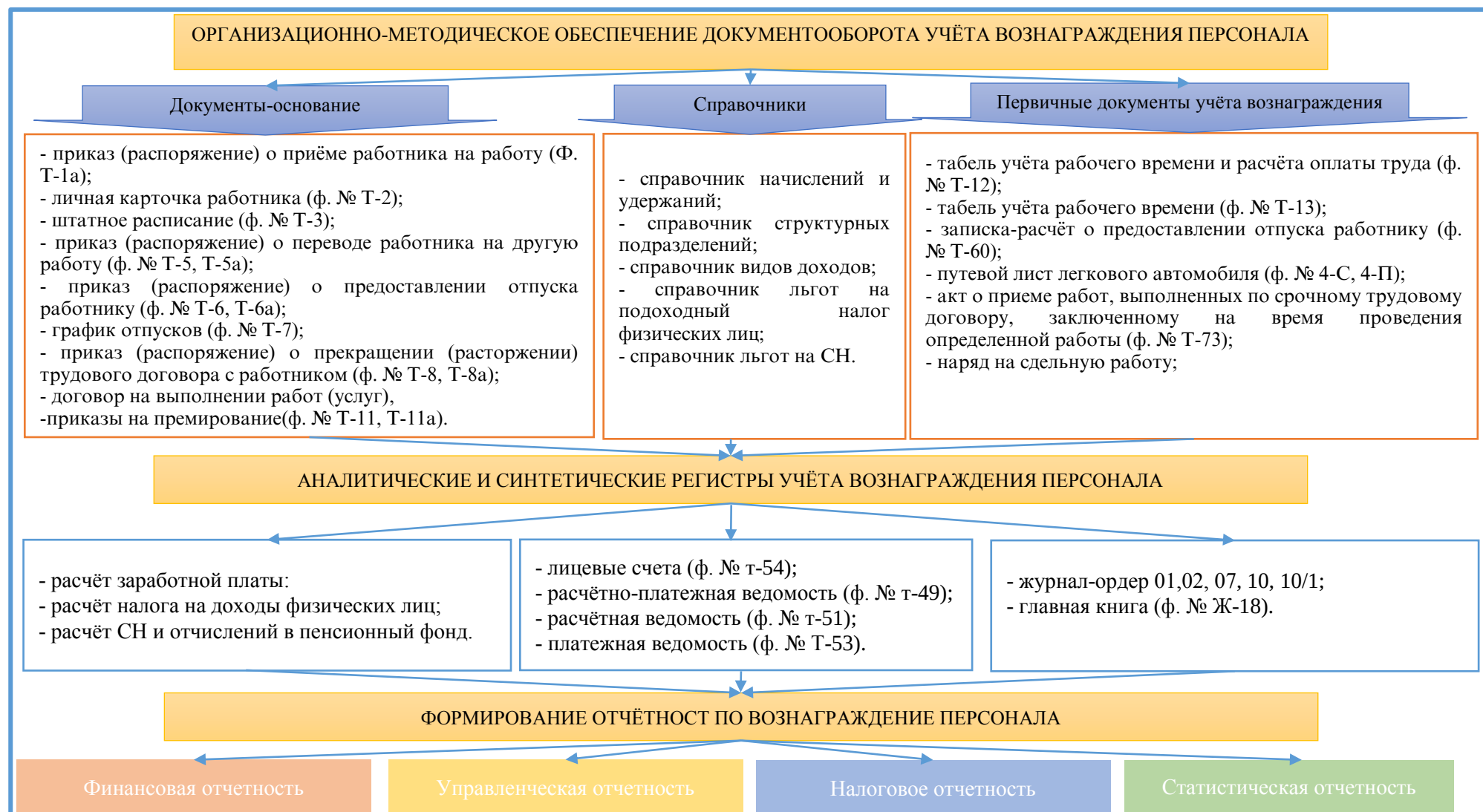


Рисунок 2.2.1. - Модель организационно-методического обеспечения документооборота учёта вознаграждения персонала

Источник: разработано автором

Составление и использование плана-графика документооборота на промышленных предприятиях Республики Таджикистан позволяет обеспечить прозрачность процесса начисления и выдачи заработной платы. В соответствии с МСФО вознаграждение работников признается как расход в отчете о прибылях и убытках при получении соответствующих услуг от сотрудников.

Документооборот при начислении заработной платы обычно включает в себя следующие этапы:

- сбор информации о работниках: начисление заработной платы требует сбора информации о каждом работнике, включая его персональные данные, должность, ставку заработной платы, количество отработанных часов, отпусков и других факторов, влияющих на начисление зарплаты;

- учет рабочего времени: работодатель должен вести учет рабочего времени работников, чтобы определить количество отработанных часов. Это может включать использование системы электронного учета времени, табельного учета или других методов учета;

- расчет заработной платы: на основе информации, собранной о каждом работнике, производится расчет начислений. Это включает учет базовой заработной платы, дополнительных пособий, премий, налогов и удержаний;

- Подготовка платежных документов: после расчета заработной платы необходимо подготовить соответствующие платежные документы, такие как заработная плата, налоговые уведомления и отчеты. Эти документы требуются для выплаты работникам и предоставления информации налоговым органам;

- подписание и утверждение: после подготовки документов они обычно должны быть подписаны и утверждены уполномоченными лицами, такими как руководитель предприятия или финансовый директор;

- выплата заработной платы: после завершения процесса подготовки документов и их утверждения работники получают выплату своей заработной платы. Это может быть осуществлено через банковский перевод, выплату наличными или другие способы, установленные работодателем;

- ведение учетной документации: все документы, связанные с начислением заработной платы, должны быть сохранены и внесены в учетную документацию компании. Это включает копии платежных документов, учетные записи и другие связанные документы, которые могут потребоваться для аудита или учетных целей.

Выплаты работникам, такие как пенсии и пособия по окончании трудовой деятельности, требуют особого порядка учета в соответствии с МСФО. Ключевые стандарты, относящиеся к вознаграждениям работникам, включают МСФО (IAS) 19 "Вознаграждения работникам" и МСФО (IFRS) 2 "Выплаты на основе акций". Эти стандарты содержат рекомендации по оценке, признанию и раскрытию информации о вознаграждениях работникам.

Пособия при прекращении службы, включая выходные пособия и льготы по досрочному выходу на пенсию, признаются в качестве расходов, когда предприятие явно стремится к тому или иному:

- а) уволить работника до наступления обычной даты выхода на пенсию;

- б) предоставить льготы при увольнении в результате предложения, сделанного с целью поощрения добровольного увольнения.

МСФО требуют подробного раскрытия информации, связанной с вознаграждением работников, для предоставления пользователям финансовой отчетности соответствующей информации. Раскрытие информации включает:

- а) общие расходы, понесенные на оплату труда сотрудников, в разбивке по категориям;

б) количество сотрудников и связанные с этим расходы на персонал;

в) механизмы оплаты на основе акций и их справедливая стоимость;

г) обязательства по выплате пенсий и пособий по окончании трудовой деятельности, включая актуарные допущения и статус финансирования;

д) Информация о планах владения акциями сотрудников и опционах на акции.

В некоторых случаях промышленные предприятия могут заключать сделки со связанными сторонами, такими как ключевой управленческий персонал. МСФО (IFRS) 24 "Раскрытие информации о связанных сторонах" требует конкретного раскрытия информации об этих операциях, включая условия вознаграждения.

Последовательность в применении учетной политики и существенность являются важными понятиями в бухгалтерском учете при увольнении сотрудников. Промышленным предприятиям следует применять согласованную учетную политику в отношении аналогичных операций и событий. Существенность должна быть оценена для определения требуемого уровня раскрытия информации.

Финансовая отчетность, подготовленная в соответствии с МСФО, подлежит аудиту и подтверждению достоверности. Независимые аудиторы обеспечивают достоверность и соответствие финансовой отчетности требованиям МСФО. Они анализируют порядок учета вознаграждения сотрудников и оценивают уместность раскрытия информации.

В заключение следует отметить, что учет вознаграждения работников промышленных предприятий в соответствии с МСФО предполагает признание, оценку и раскрытие различных компонентов вознаграждений работникам. Методология включает оценку критериев признания, измерение различных видов вознаграждения и

предоставление подробной информации для повышения прозрачности и сопоставимости финансовой отчетности. Промышленным предприятиям важно следовать руководящим принципам МСФО и при необходимости обращаться за профессиональной консультацией для обеспечения точной и соответствующей требованиям отчетности о вознаграждении работников.

Совершенствование методологии учета вознаграждения работников в соответствии с МСФО может повысить точность, прозрачность и актуальность финансовой отчетности для промышленных предприятий. Для этого необходимо вести всестороннюю документацию по всей политике вознаграждения сотрудников, включая конкретные процедуры учета и используемые методы измерения. Четкие и детализированные правила помогут обеспечить последовательность и точность процесса ведения бухгалтерского учета.

Также необходимы пересмотр и обновление учетной политики в отношении вознаграждения работников на предмет ее соответствия последним изменениям в МСФО и отражения конкретных обстоятельств промышленного предприятия. Это поможет учесть любые изменения в стандартах бухгалтерского учета или нормативных актах, которые могут повлиять на учет вознаграждения.

Необходимо также установить надежный внутренний контроль за учетом вознаграждения сотрудников, внедрить процедуры для проверки точности и полноты данных, подтверждения правильности расчетов и обеспечения соответствия применимым требованиям МСФО. Это может помочь снизить риск ошибок или мошеннических действий при учете вознаграждения.

В условиях цифровизации и активного применения информационно-коммуникационных технологий в сфере учета необходимо применение специальных программных обеспечений и технологических решений для оптимизации и автоматизации процесса

учета вознаграждений. Это может уменьшить количество ошибок, допущенных вручную, повысить эффективность и обеспечить доступ к данным о вознаграждении сотрудников в режиме реального времени. Технология также может помочь в расчете и измерении сложных компонентов вознаграждения, таких как выплаты на основе акций или актуарные оценки.

Рамки требований МСФО может включать предоставление разбивки расходов на вознаграждение по отдельным компонентам, раскрытие ключевых допущений, используемых при актуарных оценках, или предоставление более подробной информации о механизмах выплаты на основе акций. Расширенное раскрытие информации может помочь заинтересованным сторонам лучше понять влияние вознаграждения сотрудников на финансовую отчетность.

Внедряя эти меры по совершенствованию, промышленные предприятия могут повысить точность, последовательность и прозрачность своего учета вознаграждения работников в соответствии с МСФО. Это будет способствовать более надежной финансовой отчетности и принятию более обоснованных решений заинтересованными сторонами.

2.3. Систематизация источников информации для учета и аудита вознаграждений работников промышленных предприятий

Важным средством обеспечения конкурентоспособности промышленных предприятий Республики Таджикистан в условиях ускоренной индустриализации является формирование эффективного механизма учета вознаграждения персонала как процесса реализации положений социальной политики в отношении субъектов социально-трудовых отношений. На сегодняшний день методика учета отражения выплат работникам с обособлением социальной компоненты не имеет достаточного научного обоснования, недостаточное внимание уделено созданию обеспечений выплат работникам как основы оптимизации противоречивых интересов субъектов труда, что негативно влияет на

воспроизводство трудовых ресурсов как элемента национального богатства.

Постоянные изменения, вызванные инновационным развитием требуют изменение всех сфер организации и управления современными промышленными предприятиями. Эти изменения также затронули систему учета и учетную политику предприятий и организаций. Известно, что бухгалтерский учет является основным источником информации для нынешних и потенциальных пользователей в процедурах принятия решений. Особое значение в данном контексте приобретает систематизация источников информационного обеспечения принятий решений относительно вознаграждения персонала как главного фактора мотивации и повышения производительности труда на промышленных предприятиях. На сегодняшний день эта область регулируется международными стандартами бухгалтерского учета, целью которых является гармонизация процесса составления финансовой отчетности, и все это в функции получения качественной, прозрачной и сравнительной информации.

Информационное обеспечение учета вознаграждения персонала представляет собой процесс идентификации источников информации и создание каналов для их качественного продвижения. На практике учет расходов на оплату труда и вознаграждение включает два уровня. На первом уровне происходит сбор, генерация и интерпретация информации, которая предоставляются различными подразделениями предприятия. На втором уровне происходит формирование информационной базы, обработка и обобщение информации о выплате вознаграждения. Схематично процесс генерирования бухгалтерской информации о расходах на вознаграждения персонала можно представить в следующем виде (Рисунок 2.3.1).



Рисунок 2.3.1. - Схема формирования информации о расходах на вознаграждения работников

Источник: разработано автором

Как показывает рисунок, в системе бухгалтерского учета информация о расходах на вознаграждение персонала проходят все этапы учета и контроля. На заключительном этапе происходит обобщение и предоставление информации для принятия решений, которые должны быть грамотными и стимулировать сотрудников к повышению производительности труда и профессионального роста. На практике для адекватной оценки эффективности вознаграждения персонала следует выяснить обеспеченность предприятия рабочими местами, квалификационным уровнем, изучить эффективность затрат предприятия на увеличение стоимости человеческого капитала и использование средств на оплату труда и вознаграждения.

Анализ трудовых ресурсов предприятия обязан строиться на базе экономических оценок способностей людей создавать определенный доход. Это обеспечит повышение рыночной стоимости предприятия и условия для продолжения его хозяйственной деятельности. Этого невозможно достичь, руководствуясь исключительно оперативными

планами, ведь для достижения данных целей необходимо четко видеть и осознавать будущие перспективы предприятия. Предприятие достигает эффективности и непрерывности деятельности, только если реализация оперативной деятельности включает выполнение его стратегической цели.

Отметим, что для принятия управленческих решений относительно выбора стратегии развития предприятия, осуществления анализа внедрения и оценки эффективности реализации стратегии использования только финансовых (монетарных) показателей хозяйствования не позволяет учесть ряд параметров влияния на деятельность. Это, в свою очередь привело к использованию, наряду с финансовыми, и нефинансовыми (немонетарными) показатели для анализа.

С целью достижения максимальной эффективности социальной деятельности на микроуровне определены направления деятельности предприятия с структурированием по направлениям изъятия высоколиквидных активов, расходов операционной деятельности и за счет распределения чистой прибыли предприятия. Данное структурирование будет способствовать четкой организации системы аналитических счетов учета, что повысит информативность учетной системы и создаст основы для определения обоснованных управленческих решений в части согласования интересов субъектов труда. Все вышеприведенные могут служить в качестве информационной базы для учета вознаграждения персонала.

Необходимо отметить, что в системе информационного обеспечения учета вознаграждений важное место занимает также учет институциональных норм. Общеизвестно, что весь комплекс социально-трудовых отношений регулируется в соответствии с Конституцией Республики Таджикистан, конституционными законами и другими нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права (Рисунок 2.3.2.).



Рисунок 2.3.2. - Правовой контур трудовых отношений, учета и аудита вознаграждения

Источник: разработано автором

Исследование практики нормативно-правового регулирования учета вознаграждения работников выявило отсутствие должного нормативного обеспечения систем учета, аудита и внутреннего контроля операций по оплате труда, как на государственном, так и корпоративном и внутривозвратном уровнях.

Как отмечают Г.А. Семенов, Л.А. Андрущенко³⁰, разрабатывая внутренние документы, необходимо совершенствовать практику персонализации и определения окладов для квалифицированных рабочих, которая направлена на повышение производительности труда. Наряду с этим, необходимо учет отраслевых особенностей, уровень квалификации и других необходимых качеств работника, которые необходимы для создания эффективной системы учета вознаграждения персонала.

³⁰ Семенов Г.А. Организация учета расчетов с персоналом по оплате труда / Семенов Г.А., Андрущенко Л.А. // Государство и регионы. – 2009. – № 2. – С.180-187.

Проведенный нами анализ на промышленных предприятиях Республики Таджикистан показал, что учет оплаты труда работникам на исследуемых предприятиях ведется с помощью программы 1С. Бухгалтерия. Использование автоматизированной формы позволяет сэкономить время бухгалтера, вести первичный учет, а также максимально сократить количество арифметических ошибок.

К первичным документам по выплатам работникам на исследуемых предприятиях относят приказ на принятие на работу работника, приказ об увольнении, приказ о переводе на другую должность, личная карточка работника предприятия, заявления на отпуск, приказы о замещении, премировании, больничные листы, заявления о предоставлении материальной помощи, уведомления о взыскании штрафов, исполнительных листов, платежных сведений.

В таблице 2.3.1. представлен комплекс прав и обязанностей всех участников системы социально-трудовых отношений, в соответствии с которым организуется учет вознаграждений, их налогообложение, учет расчетов по налогу на прибыль и проводятся контрольные мероприятия.

Таблица 2.3.1. - Перечень прав и обязанностей работодателя, определяющих полноту информационного обеспечения бухгалтерского учета вознаграждения

ПРАВА
заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях установленных ГК РТ, иными нормативно-правовыми актами
вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры, а также поощрять работников за добросовестный эффективный труд
требовать от работников исполнения ими «трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации
привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РТ, иными нормативно-правовыми актами
принимать локальные нормативные акты; создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них
ОБЯЗАННОСТИ
соблюдать законы и иные нормативно-правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров
предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать безопасность труда и условия согласно требованиям охраны и гигиены труда

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей
обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности и выплачивать работникам заработную плату в полном размере и в сроки согласно ТК РФ, коллективным договорам, правилам внутреннего трудового распорядка организации, трудовым договорам
вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ
предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением
своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям
создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными нормативно-правовыми актами и коллективным договором
обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей, а также осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательством
возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях ТК РФ, и иными нормативно-правовыми актами

Источник: разработано автором

Считаем, что в настоящее время необходимо упорядочить права и обязанности всех участников системы социально-трудовых отношений, начиная от служб производственного учета и заканчивая анализом содержания бухгалтерских записей.

На практике движение информационного потока от начала бухгалтерской операций до формирования финальной финансовой отчетности, отражает, на наш взгляд, цепь последовательных звеньев, представленных на рис. 2.3.3.



Рисунок 2.3.3. - Последовательность формирования информации для целей анализа вознаграждения персонала коммерческой организации

Источник: разработано автором

В системе учета вознаграждений персонала на промышленных предприятиях начисление всех видов вознаграждений, в том числе заработной платы, различных форм премий, доплат, материальных выплат, позволяет интегрировать систему учета натуральных трудовых показателей и их стоимостное выражение с целью определения объема и формы оплаты вознаграждения персонала на промышленных предприятиях.

Информационное обеспечение учета вознаграждений-один из важнейших и сложных участков работы, поскольку нуждается в точных и оперативных данных, в которых отражается изменение численности рабочих, затраты рабочего времени, категории рабочих. Вознаграждение персонала находится в центре внимания разных заинтересованных сторон – наемных работников, собственников, пенсионного фонда, налоговых органов, профсоюзов, государственных структур.

На практике информационное обеспечение учета вознаграждения относится к системе или программному комплексу, который помогает организации следить за процессами, связанными с выплатой вознаграждений своим сотрудникам. Это включает в себя заработную плату, премии, бонусы, пособия и другие формы вознаграждения, предоставляемые компанией. Такое информационное обеспечение обычно включает в себя следующие основные аспекты: учет

персональных данных сотрудников; учет заработной платы и налогов; управление премиями и бонусами; отчетность и аналитика, а также соответствие законодательству и интеграция с другими системами.

В условиях активного применения цифровых технологий в системе учета вознаграждений персонала важное значение приобретают такие аспекты, как безопасность данных и разработка интерфейса для сотрудников, который позволяет сотрудникам просматривать свои зарплатные листы, налоговые вычеты, бонусы и другую информацию о своем вознаграждении. Информационное обеспечение учета вознаграждения играет важную роль в эффективном управлении персоналом и финансами компании, облегчая сложные процессы, связанные с выплатами и соблюдением законодательства.

На практике, согласно нормам МСФО, приложение к отчетности составляется в разрезе долгосрочных и краткосрочных выплат. Краткосрочные выплаты включают такие компоненты, как структура и формы оплаты труда, социальных выплат в виде оплаты больничных, отпусков, медицинского страхования персонала, неденежных краткосрочных вознаграждений (Таблица 2.3.2.). Согласно требованиям МСФО в таблицу включаются информация по всем краткосрочным выплатам, кроме выходных пособий и опционов), которые подлежат выплате в течение ближайших 12 месяцев.

Таблица 2.3.2. - Предложения по раскрытию информации в отчетности в соответствии с МСФО по краткосрочным вознаграждениям работникам³¹

МСФО	Требования МСФО по раскрытию информации по вознаграждениям	Предлагаемые таблицы приложений, позволяющие раскрыть информацию по МСФО
Краткосрочные вознаграждения		
МСФО 19 «Вознаграждения работникам»	МСФО требует раскрытия информации о расходах, связанных с краткосрочными вознаграждениями работникам	В приложении следует выделить раздел, раскрывающий детально информацию о расходах, связанных с краткосрочными вознаграждениями работникам

³¹ Вилкова Г.С. Формирование системы учета и внутреннего контроля вознаграждений работникам в соответствии с требованиями МСФО: диссертация ... кандидата экономических наук: 08.00.12 / Вилкова Галина Сергеевна; [Рязанский государственный радиотехнический университет]. - Рязань, 2014. - С. 116.

МСФО	Требования МСФО по раскрытию информации по вознаграждениям	Предлагаемые таблицы приложений, позволяющие раскрыть информацию по МСФО
МСФО 19 «Вознаграждения работникам»	Текущая оплата труда, премии и бонусы, оплата отпусков	Таблица «Краткосрочные выплаты по текущей оплате труда, отпусков, премиям и бонусам»
МСФО 19 «Вознаграждения работникам»	Оплата больничных, пособий по социальному страхованию	Таблица «Оплата пособий по социальному страхованию»
МСФО 19 «Вознаграждения работникам»	Медицинское страхование персонала	Таблица «Медицинское страхование персонала»
МСФО 19 «Вознаграждения работникам»	Прочие неденежные вознаграждения	Таблица «Прочие неденежные вознаграждения»
МСФО 26 «Учет и отчетность по пенсионным планам»	МСФО требует раскрытия информации о вознаграждениях ключевым руководящим сотрудникам	Таблица «Вознаграждения ключевым руководящим сотрудникам»

Бухгалтерский учет вознаграждения персонала промышленных предприятий является сложным участком учетного процесса, требующим достоверного документального отражения отработанного времени, произведенной продукции, выполненных работ, оказанных услуг и их оплаты. Вопросы учета вознаграждения персонала промышленных предприятий занимают одно из ведущих мест по всей системе бухгалтерского учета на предприятии. Должная организация бухгалтерского учета расчетов по вознаграждению способствует эффективному управлению и контролю за своевременным осуществлением расчетов, эффективностью использования трудовых ресурсов.

На практике выплаченные ранее авансы должны быть взяты в зачет. Кроме того, дебетовые остатки ранее выплаченных авансов в зависимости от их возврата или зачета необходимо формировать в активах. В системе учета исходя из того, что краткосрочные обязательства не разорваны по времени с их реализацией и выдачей они обычно не дисконтируются. Что касается долгосрочных вознаграждений, то они включают такие компоненты, как: расчеты по обязательному и добровольному пенсионному страхованию по

окончании трудовой деятельности (пенсии); выходным пособиям; страхованию жизни и медицинскому страхованию уволенных сотрудников; выплатам долевыми финансовыми инструментами (опционами); другим выплатам (Таблица 2.3.3.).

Таблица 2.3.3.- Предложения по раскрытию информации в отчетности в соответствии с МСФО по долгосрочным вознаграждениям работникам³²

МСФО	Требования МСФО по раскрытию информации по вознаграждениям	Предлагаемые таблицы приложений, позволяющие раскрыть информацию по МСФО
Долгосрочные вознаграждения		
МСФО 19 «Вознаграждения работникам»	МСФО требует раскрытия информации о расходах, связанных с долгосрочными вознаграждениями работникам	В приложении следует выделить раздел, раскрывающий детально информацию о расходах, связанных с долгосрочными вознаграждениями работникам
МСФО 19 «Вознаграждения работникам»	Выплаты по окончании трудовой деятельности - пенсии	Таблицы «Пенсионные планы с установленными взносами» и «Пенсионные планы групп предприятий (под общим контролем)»
МСФО 19 «Вознаграждения работникам»	Страхование жизни уволенных работников	Таблица «Страхование жизни»
МСФО 19 «Вознаграждения работникам»	Выплаты долевыми финансовыми инструментами (опционами)	Таблица «Выплаты долевыми финансовыми инструментами (опционами)»
МСФО 19 «Вознаграждения работникам»	Медицинское страхование уволенных работников	Таблица «Медицинское страхование уволенных работников»
МСФО 19 «Вознаграждения работникам»	Другие долгосрочные вознаграждения	Таблица «Прочие долгосрочные вознаграждения»
МСФО 26 «Учет и отчетность по пенсионным планам»	МСФО требует раскрытия информации о вознаграждениях ключевым руководящим сотрудникам	Таблица «Вознаграждения ключевым руководящим сотрудникам»

Проведенное нами исследование показало, что на современных промышленных предприятиях должна быть создана такая системы учета вознаграждения, которая способствует повышению мотивации труда, эффективному использованию рабочего времени и повышению

³² Вилкова Г.С. Формирование системы учета и внутреннего контроля вознаграждений работникам в соответствии с требованиями МСФО: диссертация ... кандидата экономических наук: 08.00.12 / Вилкова Галина Сергеевна; [Рязанский государственный радиотехнический университет]. - Рязань, 2014. - С. 117.

производительности труда на предприятии как главного фактора обеспечения конкурентоспособности и устойчивости предприятий.

На сегодняшний день в Республики Таджикистан создана законодательно-правовая база регулирования оплаты труда в соответствии с действующими в рыночной экономике международными трудовыми нормами, система документирования оплаты труда развита на высоком уровне. Осуществляется постоянный переход к системе МСФО. Однако остается необходимость разработки новых и усовершенствования существующих отраслевых форм первичных документов по учету заработной платы, учитывающих особенности ее начисления и выплаты в отдельных отраслях экономики. В данном контексте следует отметить, что работники бухгалтерских служб современных промышленных предприятий должны подходить обоснованно к вопросу усовершенствования системы документального обеспечения бухгалтерского учета труда и его оплаты на предприятиях.

В современных условиях учет вознаграждения занимает одно из ключевых мест в системе учета промышленных предприятий. В связи с этим, для достижения основных задач учета вознаграждения возникает необходимость создания наиболее удобного организационного, кадрового и информационного обеспечения процесса учета оплаты труда. По результатам исследования необходимо отметить, что важным направлением реформирования системы учета выступает анализ и совершенствование существующей системы организации документооборота; изменение системы вознаграждения ориентированные на мотивации, введение гибких форм и систем расчета оплаты труда и вознаграждения; совершенствование действующей модели аналитического учета, заключающейся в конкретизации счета для группирования информации о суммах начисленной заработной платы, исходя из собственных потребностей предприятия. Важным направлением также выступает внедрение цифровых технологий обработки учетной информации, позволяющее сократить время расчетов

и учета вознаграждений, создание зарплатного проекта для оплаты труда с помощью системы платежных карт, а также использовать передовую практику и международный опыт.

Таким образом, можно сделать вывод, что в настоящее время учет вознаграждения является одним из ключевых проблем бухгалтерского учета на современных предприятиях. Реформирование механизма учета вознаграждения персонала должно логично и сбалансированно сочетаться с общим процессом изменений экономики, прежде всего сферы социальной защиты, денежно-кредитной, налоговой, финансовой систем. Следовательно, в современных условиях возникает необходимость внедрения гибких форм и систем оплаты труда, в частности, использования контрактных и бестарифных систем.

Бестарифная система оплаты труда означает, что оплата труда работников не зависит от установленных тарифных ставок или стандартных ставок оплаты труда. Вместо этого предприятия могут использовать различные критерии для определения заработной платы своих сотрудников. Такая система оплаты может быть более гибкой и адаптированной к конкретным условиям предприятия. Например, вместо фиксированных тарифных ставок оплаты труда компания может рассматривать следующие факторы при определении заработной платы сотрудника: опыт и квалификация, достижения и производительность, результаты оценки, компетенции и специализация, регион и рыночные условия, а также значимость должности.³³

Данная система оплаты может быть более справедливой и мотивирующей для сотрудников, поскольку она учитывает различия между ними и стимулирует их к достижению лучших результатов. Однако она также может быть сложной в управлении и требовать тщательной оценки и контроля производительности, чтобы избежать дискриминации или несправедливости.

³³Тумен А.А. Опыт применения бестарифной системы оплаты труда // Экономика и бизнес: теория и практика. 2021. №6-2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/opyt-primeneniya-bestarifnoy-sistemy-oplaty-truda> (дата обращения: 23.03.2023).

ГЛАВА 3. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА И АУДИТА ЭФФЕКТИВНОСТИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

3.1. Построение модели бухгалтерского учета вознаграждения персонала на основе внедрения методики грейдирования

Проведенное исследование показало, что универсальной методики учета и оплаты вознаграждение персонала, которое учитывало бы интересы работодателя и работника, не существует. Хозяйственная практика показывает, что предприятие формирует фонд оплаты труда и иные фонды стимулирования исходя из выбранной стратегии, что не всегда отвечает финансовым интересам персонала в контексте сложности определения диапазона верхнего и нижнего предела оплаты вознаграждения.

В условиях формирования инновационной экономики и решения вопросов, связанных с реализацией концепции продуктивной занятости в Республике Таджикистан, мотивация и стимулирование персонала выступают ключевыми факторами. Практика показывает, что основой эффективного функционирования и стабильного развития любого бизнеса являются его сотрудники. В связи с этим, в условиях конкуренции и нехватки квалифицированных кадров предприятиям необходимо разработать и реализовать такую политику мотивации, которая способствовала бы росту и развитию бизнеса. В условиях рынка одним из таких важнейших инструментов является вознаграждение персонала, которое признается ключевым инструментом повышения мотивации работников.

В современных компаниях вознаграждение занимает центральное место в системе бухгалтерского учета, так как именно оно обеспечивает эффективность работы сотрудника и повышает заинтересованность в результатах труда. Несмотря на то, что работнику оплачивается заработанная плата, дополнительные выплаты в денежной и неденежной

форме приобретают особое значение. Такие формы вознаграждения эффективны как для сотрудника, так и для хозяйствующего субъекта.

На сегодняшний день в промышленно развитых странах мира разработаны и широко используются новые отличные от нашей практики методики формирования фонда оплаты труда. Среди существующих методик важное место занимает система грейдов, предусматривающая формирование фонда оплаты труда на основе балльно-факторной и матрично-тематической моделей. Практика показывает, что методика грейдирования позволяет решить проблемы повышения мотивации персонала посредством гармонизации политики вознаграждения и стратегии развития предприятия. Следует отметить, что система грейдов позволяет разработать и внедрить такую систему оплаты труда, которая призвана обеспечить эффективность кадровой политики и повышение мотивации сотрудников предприятия.

В контексте вышеизложенного следует отметить, что на современном этапе развития экономики Республики Таджикистан необходимо создать такую систему оплаты труда и вознаграждения, которая будет справедливой, мотивирующей и учитывающей потребности работников. Такая система должна быть прозрачной и четко определенной и способствовать повышению удовлетворенности сотрудников, так как удовлетворенность сотрудников приведет к увеличению продаж и улучшению рыночной позиции предприятия. По мнению И.А. Субхонкулова, «Внедрение грейдинга способствует повышению эффективности управления фонда оплаты труда и снижению текучести кадров».³⁴

Методика грейдирования предложена американским ученым Эдвардом Хейом. Данная методика используется для оценки должностей и на сегодняшний день является наиболее признанной в системе учета

³⁴ Субхонкулов И.А. Статистическое исследование системы материального стимулирования персонала (на материалах предприятий Союза «Таджикматлубот»). Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Специальность 08. 00. 12 – Бухгалтерский учет, аудит, статистика. Душанбе, 2020. –С. 41.

вознаграждения персонала. Методика грейдов была разработана Эдвардом Хейом в Филадельфии в 1940 г. и опубликована после смерти автора в 1962г. Авторские права данной методики принадлежат компании «HayGroup».

Построение методики бухгалтерского учета вознаграждения на основе внедрения методики грейдов сегодня распространена на практике промышленных предприятий и крупных корпоративных структур в развитых странах мира. Наиболее приемлемым методом внедрения системы грейдирования в учетной деятельности промышленных предприятий Республики Таджикистан выступают рекомендации, разработанные компанией «HayGroup»³⁵, которые на сегодняшний день признаны эффективной системой и методологией.

В Трудовом Кодексе Республики Таджикистан в ряде статей указывается, что при выборе политики оплаты труда и вознаграждений необходимо учесть сложность выполняемой работы. В частности, в кодексе отмечается:

- работник имеет право на оплату труда в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, а также условиями труда (статья 18 ТК РТ);

- сложность выполнения работ определяется на основе их тарификации. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производится с учетом Единого тарифного квалификационного справочника работ и профессий работников и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и государственных служащих, утверждаемых Правительством Республики Таджикистан (статья 140 ТК РТ);

- дифференциация размеров оплаты труда осуществляется в зависимости от сложности и напряжённости труда, его условий, уровня квалификации работников (статья 149 ТК РТ);

³⁵ Богунец, Е. А. Построение системы грейдов на примере компании Qwell group / Е. А. Богунец, Н. И. Решетько // Theoretical & Applied Science. – 2015. – № 1(21). – С. 156-163. – DOI 10.15863/TAS.2015.01.21.27. – EDN TGZHON.

- за добросовестное исполнение должностных обязанностей, высокое качество выполнения работ, в том числе работ особой сложности и срочности, за инициативу, творческую активность и другие достижения в работе, гражданский служащий может быть поощрен: - продвижением по гражданской службе;

- материальное и моральное вознаграждение (статья 270 ТК РТ).

Вышеприведенное де-юре подразумевает применении системы грейдов на практике промышленных предприятий Республики Таджикистан. Следует отметить, что внедрение системы грейдов позволяет совершенствовать систему учета оплаты труда и вознаграждений и повысить эффективность, результативность и устойчивости развития предприятий, что особенно актуально в условиях реализации политики ускоренной индустриализации.

Проведённое нами исследование показывает, что в промышленно развитых странах мира на большинстве промышленных предприятий прежняя схема должностных окладов уже не используется, так как оплата труда специалистов строится на применении системы грейдов. Преимущества данного метода заключается в том, что сначала определяется ценность должности, проводится ее сравнение с другими должностями, а только после производится группировка должностей по совокупности полученных баллов в отдельные группы. Исходя из этого, чем больше баллов, тем больше оклад по оплате труда, следовательно, больше мотивации, прозрачности и стремление к профессиональному росту.

Грейдовая система оплаты труда – это система оплаты труда, базирующаяся на распределении должностей на определенные иерархические группы. Цель внедрения грейдовой системы оплаты труда заключается в создании конкурентоспособной, эффективной и прозрачной системы оплаты труда работников. Ключевые задачи грейдовой системы оплаты труда - это получение инструментов для определения относительной ценности должностей и формирования

иерархии должностей, обеспечение конкурентоспособности на рынке труда и внутренней последовательности в оплате труда, а также реагирование на изменения на рынке труда.

Анализ показывает, что в Республике Таджикистан такая система преимущественно используется в филиалах зарубежных компаний, совместных предприятиях и финансовой сфере, особенно в банковских учреждениях. Но, в практике современных предприятий, особенно промышленных, система вознаграждения работников не отвечает требованиям рынка. В связи с этим, внедрение системы грейдов позволяет совершенствовать учет вознаграждения на предприятиях.

При внедрении системы грейдов могут возникнуть ряд сложностей, которые связаны с ранжированием должностей, количественными характеристиками сотрудников, а также сложностями, связанными с методологией и логикой расчета. Но, несмотря на это, менеджера современных предприятий должны знать, что система грейдов на сегодняшний день является одним из важнейших и в тоже время эффективных инструментов формирования системы оплаты труда.

Внедрение системы грейдов весьма трудоемкий процесс, но оказывает положительное влияние не только на эффективность финансовой политики, но и существенно повышает инвестиционную привлекательность предприятия. Кроме того, система грейдов позволяет создать справедливую систему оплаты труда, что является основой для формирования благоприятной и продуктивной среды на предприятии.

По признаку и выполняемым функциям система грейдов формально похожа на тарифную систему. Но по свойствам расчета они отличаются друг от друга. Например³⁶, если в тарифной системе учитываются профессиональные знания, навыки и стаж работы, то в системе грейдов принимается во внимание сложность работы, самостоятельность, ответственность, цена ошибки и др. В тарифной

³⁶ Слипачук С. Система грейдов: методика определения должностных окладов / С. Слипачук [электронный ресурс]. - Режим доступа: profhressa.com.

системе тарифная сетка исходит из размера МРОТ, в то время, как в системе грейдов оплата труда основывается на весе должности, которая оценивается в баллах. Наконец, если в тарифной системе должности выстраиваются по вертикали (от работника к руководителю), то в системе грейдов должности выстраиваются по принципу важности для организации.

Следует отметить, что внедрение системы грейдов при учете оплаты труда позволяет определить ценность и важность должности не только исходя из текущих требований предприятия, но и с учетом стратегии ее развития. Система грейдов также позволяет оптимизировать систему оплаты труда, в том числе на основе оценки соответствия работника занимаемой должности и на этой основе создания условий для профессионального и карьерного роста.

Как известно, на сегодняшний день на промышленных предприятиях Республики Таджикистан используется тарифная система оплаты труда. Тарифная система, как и система грейдов, определяет иерархическую структуру должностей, где оклады устанавливаются по нарастающему признаку. Отличие тарифной системы от грейдов заключается в том, что при тарифной системе используются утвержденные справочники, а при системе грейдов менеджмент предприятия самостоятельно определяет требования к разным профессиям и должностям.

Исследование теории и практики грейдирования показывает, что оно позволяет повысить экономическую обоснованность, ясность и прозрачность, обеспечить справедливость и однородность, а также рыночную конкурентоспособность промышленных предприятий, что особенно актуально в условиях рыночной экономики. Наиболее существенные отличия между тарифной системой и системой грейдов отражены на рисунке 3.1.1.

Как показано на рисунке, применение системы грейдов дает больше свободы и автономности при выборе методики определения

вознаграждения и систематизации должностей при расчете оплаты труда. Кроме того, размещение должностей с учетом их значимости для предприятий позволяет повысить эффективность расходования средств на вознаграждение.



Рисунок 3.1.1. - Основные отличия тарифной системы и системы грейдов при определении оплаты труда

Источник: разработано автором

На наш взгляд, целесообразно было бы ввести грейдовую систему оплаты труда на промышленных предприятиях Республики Таджикистан. В данном исследовании нами обосновано применение системы грейдов в ООО СП «Анзоб». Для получения описания должностей нами использованы должностные инструкции предприятия, где содержится информация о должностях, требованиях к ним, а также уровне квалификации. В продолжении для каждой должности нами

определены соответствующие количества баллов. Хотя на практике используются разные варианты построения оценочных шкал, нами при этом апробирована самая простая методика построения шкалы, т.е. пять уровней, и соответственно от 0 до 4 бала.

На практике при внедрении системы грейдов используются различные подходы к выбору критериев, но наиболее стандартизированной является методика Хея. Для установления факторов проводится оценка рабочего места, описание содержания работы, требования к должности, рабочему месту, а также критерии качественного выполнения работы. Важным при выборе факторов также является вид деятельности и стратегии развития хозяйствующего субъекта. При этом также учитываются ценности предприятия и интересы всех сторон. Согласно методике Хея, можно выделить следующие основные группы факторов, которые могут послужить основой для определения ценности и значимости рабочих мест: профессиональные знания, необходимые навыки; ответственность; сложность и новизна решаемых задач.

На практике промышленных предприятий фактор «профессиональные знания и необходимые навыки» используется для определения уровня технической подготовленности работника, знаний работником технологий и практических процедур, а также теоретических знаний в области профессиональных дисциплин. Фактор «ответственность» определяет степень ответственности за результат деятельности, а фактор «сложность и новизна решаемых задач» включает в себя решение стандартных и нестандартных задач при выполнении работ или оказания услуг.

Следует отметить, что внедрение системы грейдов в системе информационного обеспечения учета вознаграждения требует применения оптимального по количеству и содержанию факторов, которые не должны пересекаться. В зарубежных компаниях, к примеру, используются от трех до двадцати одного фактора, а часто используемые

факторные шкалы включают от трех до восьми уровней. На практике факторы ранжируются в зависимости от степени важности, значимости тех или иных факторов для организации, а их удельный вес в общем количестве факторов определяется в максимальных баллах (обычно это 100%).

Обзор зарубежной практики позволяет отметить, что они часто используют следующие группы факторов при оценке должностей: степень полномочий; масштаб действий (численность, оборот); степень влияния на результат; профессиональные знания; управленческие навыки; навыки взаимодействия и сложность принятия решений. Выбор факторов также связана со спецификой деятельности предприятия, так как особенности рабочего места и должности на разных предприятиях представляют разную значимость. К примеру, для промышленного предприятия важны профессиональные и технические навыки, для торговых ответственность и навыки в области коммуникации и взаимодействия.

На сегодняшний день используются два подхода к разработке факторных шкал с учетом веса и балльных значений интервалов между уровнями факторов. При использовании первого подхода максимальный балл умножается на вес данного фактора и делится на 100%. При втором подходе используются те же факторы, но здесь используются разные факторы разного количества уровней. В табличной форме рекомендуемый шаг и количество баллов по каждому фактору выглядит следующим образом (Таблица 3.1.1.).

Необходимо подчеркнуть, что оценку производят только в отношении к рабочему месту или должности, а не к конкретному сотруднику, так как оно производится для всех уровней должностей и рабочих мест, например от неквалифицированного рабочего до уровня топ-менеджеров. Суммарный результат оценки определяется на основе обобщения суммы баллов по разным факторам. Кроме того, должности разбивают по грейдам и на основе суммирования баллов производится

расчет грейдов. Здесь также определяется степень грейда, который отражает внутреннюю структуру грейда. После определения факторов и величины баллов по каждому из них определяется иерархия должностей (Таблица 3.1.2).

Таблица 3.1.1. - Балльно-факторная матрица

№	Измерение факторов	Весовой коэффициент %	Минимальное количество баллов	Количество баллов							
				1	2	3	4	5	6	7	8
1	Свобода действий	10	10	10	11	13	16	20	25	31	38
2	Масштаб действий, величина действий	20	20	20	23	27	32	38	45		
3	Степень воздействия на результат	20	20	20	23	27	32	38			
4	Профессиональные знания	15	15	15	18	22	27	33	40	48	
5	Управленческие навыки	10	10	10	11	13	16	20			
6	Навыки взаимодействия	10	10	10	11	13	16	20			
7	Сложность решаемых задач	15	15	18	22	27	32				

Источник: разработано автором

Как показывают результаты исследования, именно степень грейда служит основой для установления размера оклада работника и отражается с помощью специального коэффициента. В системе грейдов оклад определяется на основе умножения данного коэффициента на минимальное значение, т.е. на базовую ставку. В случае индексации заработной платы производится увеличение базовой ставки, т.е. после этого все ставки автоматический повышаются.

Таблица 3.1.2. - Коэффициенты значимости факторов оценки в %

№	Вид факторов	Коэффициент значимости
1.	Свобода действий	10
2.	Масштаб действий, величина действий	20
3.	Степень воздействия на результат	20
4.	Профессиональные знания	15
5.	Управленческие навыки	10
6.	Навыки взаимодействия	10
7.	Сложность решаемых задач	15
Всего		100

Источник: разработано автором

Следующим этапом выступает установление диапазона определения объема вознаграждения для каждой должности, который включен в систему грейдов. Диапазон включает квалифицированной коэффициент K_{min} , т.е. нижнее значение в системе грейдов, коэффициент K_{max} верхнее значение. Рассмотрим расположение баллов в системе грейдов по каждой должности (Таблица 3.1.3).

Таблица 3.1.3. - Таблица построения межквалификационных соотношений должностей

Грейд	K_{min}	K_{max}	Среднее значение диапазона $K_{средний}$	Абсолютное рост $K_{средний}$	Относительный рост $K_{средний}$	Ширина диапазона	Конец диапазона
7	3,6	5,0	4,4	0,8	18,1	1,6	0,8
6	2,8	4,4	3,6	0,8	22,2	1,6	0,8
5	2,4	3,6	2,8	0,8	28,6	1,6	0,8
4	2,0	2,8	2,0	0,4	20,0	0,8	0,4
3	1,6	2,0	1,6	0,4	25,0	0,8	0,4
2	1,4	1,8	1,2	0,4	16,7	0,8	0,4
1	1	1,6	1,0				

Источник: разработано автором

В вышеприведенной таблице определены минимальный и максимальный коэффициенты, абсолютный и относительный рост, а также ширина и конец диапазона. На основе данной таблицы установим оклад работников по каждой должности на основе их умножения на минимальный размер оплаты труда (МРОТ), который в Республике Таджикистан с 1 июля 2022 г. установлена в размере 600 сомони (Таблица 3.1.4).³⁷

Таблица 3.1.4. - Пример установления диапазона должностных окладов в ООО СП «Анзоб» (сомони)

Грейд	Минимальный оклад, сомони	Максимальный оклад, сомони	Средний оклад, сомони	МРОТ	K_{min}	K_{max}
7	2160	3000	2580	600	3,6	5,0
6	1680	2640	2160	600	2,8	4,4
5	1440	2160	1800	600	2,4	3,6
4	1200	1680	1440	600	2,0	2,8
3	960	1200	1080	600	1,6	2,0
2	840	1080	960	600	1,4	1,8
1	600	960	780	600	1	1,6

Источник: расчеты автора

³⁷ Указ Президента Республики Таджикистан от 13 января 2022 года №312.

На завершающем этапе производится сравнение фактических должностных окладов работников промышленного предприятия с вилками должностных окладов, установленных для соответствующего грейда. Вилка – это диапазон оплаты труда для должностей грейда, диапазон, которой устанавливается для всего грейда. Также на основе предусмотренных вилок производится корректировка должностных окладов, в сторону их увеличения, так как не рекомендуется уменьшение должностных окладов, которые больше верхнего предела вилки по каждому грейду.

Из проведенного расчета следует, что преимущество использования системы грейдов в учете вознаграждения персонала обусловлено тем, что при улучшении индивидуальной результативности происходит рост дохода работника. В рамках данной системы размер основной заработной платы устанавливается на основе их соответствия степеням грейда. Если в рамках классических подходов величина заработной платы схожих рабочих мест определялись на основе принципа справедливой заработной платы, то в системе грейдов это зависит от эффективности конкретного сотрудника, т.е. схожие рабочие места могут быть отнесены к разным степеням грейда.

Внедрение системы грейдов на промышленных предприятиях Республики Таджикистан позволяет совершенствовать систему установления и учета вознаграждения, так как с помощью данной системы определяется точность оценки, недооценки или переоценки должности. Однако, необходимо подчеркнуть, что резкое повышение значений окладов не рекомендуется, так как заработная плата все-таки должна иметь мотивирующую роль. Поэтому переход к новой системе определения окладов и использование системы грейдов как информационную базу для учета затрат на вознаграждение должен осуществляться по определенной схеме.

Доказав необходимость внедрения системы грейдов в учетную политику предприятия нами разработан алгоритм внедрения данной

системы с учетом реальной практики промышленных предприятий Республики Таджикистан. Суть предложенного алгоритма заключается в том, что в нем определены основные этапы внедрения системы грейдов на промышленных предприятиях Республики Таджикистан (Рисунок 3.1.2.).



Рисунок 3.1.2. - Этапы внедрения системы грейдов на промышленном предприятии

Источник: разработано автором

Из рисунка следует заключить, что внедрение системы грейдов - это набор последовательных действий для структурированного сбора и обработки информации о содержании должности, ее функциональном наполнении, цели и задачах, а также для определения относительной ценности каждой должности в организационной структуре и ее реального вклада в достижение установленных целей и задач.

Исходя из обобщенного материала и алгоритма внедрения системы грейдинга нами разработаны и апробировано на ООО СП «Анзоб» бухгалтерская модель грейдовой системы учёта вознаграждения персонала (Рисунок 3.1.3).

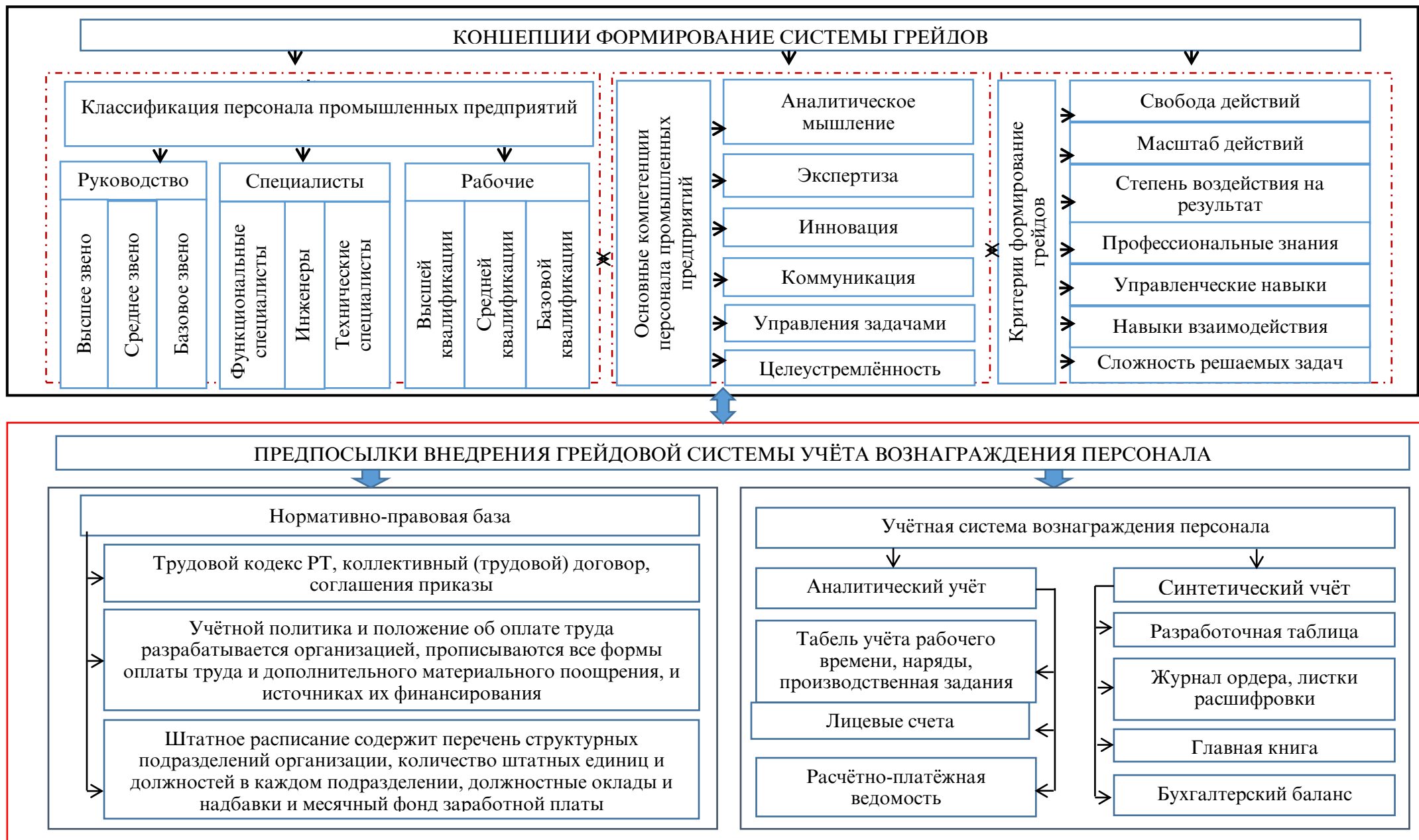


Рисунок 3.1.3. - Модель грейдовой системы учёта вознаграждения персонала промышленных предприятий

Анализ и оценка должностей проводятся на этапе создания грейдинговой системы оплаты труда на промышленных предприятиях, а также в случае появления необходимости введения в штатное расписание новых наименований должностей.

Переоценка должностей может происходить при возникновении такой необходимости в связи с изменением содержания работ и функционального наполнения должности, изменением организационной структуры, установлением новых стратегических задач и приоритетных направлений деятельности предприятия. Для осуществления анализа и оценки должностей, не проанализированных при создании грейдовой системы оплаты труда, а также переоценки должностей образуется оценочный комитет.

Таким образом, на основе вышеприведенного можно заключить, что внедрение системы грейдов позволяет существенно повысить эффективность расходов на оплату труда и совершенствовать систему информационного обеспечения учета вознаграждения персонала на промышленных предприятиях. В связи с этим, система грейдов обладает следующими преимуществами, которые представляют несомненный интерес современным промышленным предприятиям в деле повышения эффективности фонда оплаты труда и вознаграждений:

1. Внедрение системы грейдов позволяет разработать и на практике использовать единую унифицированную систему окладов для всех структурных подразделений промышленного предприятия;

2. С помощью системы грейдов устраняются несоответствия в объемах установленных окладов как в случае заниженных, так и завышенных;

3. Формируется понятная и прозрачная система профессионального и карьерного роста каждого работника, а также создается эффективная система удержания ценных специалистов на предприятии;

4. Создается эффективная система заинтересованности в результате деятельности, а также мотивация к профессиональному росту и развитию;

5. Повышается прозрачность и эффективность подбора персонала, так как с помощью методики грейдирования детально определяется соответствие претендента к вакантной должности;

6. Устраняются дублирование функций и дублирующие рабочие места, что позволяет оптимизировать численность и структуру штатного персонала;

Таким образом, обобщая вышеизложенное, можно сделать вывод, что для того чтобы справедливо оценить работу каждого работника, учесть его особенности, потребности и интересы, нужно применять на предприятиях грейдинговую систему оплаты труда, которая помогает оптимизировать фонд заработной платы. Данная система оплаты труда основывается на том, что работодатель награждает сотрудника за результат. Однако, кроме, собственно, самого результата труда, обязательно учитывается квалификация работника, его профессиональный стаж, трудовая дисциплина, корпоративная культура и другое. По решению управленческого персонала в факторы, формирующие грейды, могут включать даже поведение человека и его внешний вид. Система грейдов выполняет обширную мотивационную функцию. Работник даже сам может реально оценить свою работу по своему грейду. Ведь у каждого уровня есть свой объем работы, уровень ответственности и характеристика профессиональных навыков. Сложившийся по результатам нашего исследования проект системы грейдовой оценки работников отдела бухгалтерского учета и отчетности позволяет практически доказать действенность данного метода. Внедрение данной системы позволит повысить мотивацию труда, устранить конфликты между работниками и улучшить управленческий механизм в целом.

3.2. Методическое обеспечение внутреннего контроля и аудита вознаграждений персонала на современных промышленных предприятиях

Ключевым направлением повышения эффективности системы учета и аудита вознаграждения персонала на промышленных предприятиях выступает процесс стандартизации аудита, который на практике признается как составная часть контрольно-учетной деятельности. Как справедливо отмечают отечественные исследователи Б.Х. Каримов и З.Т. Гуломов³⁸, формирование системы внутреннего контроля позволяет повысить эффективность и качество аудиторских услуг. Из этого следует, что при правильном методическом обеспечении формирования системы внутреннего контроля и аудита создается условие для повышения эффективности и результативности расходования средств на оплату труда и вознаграждение персонала промышленных предприятий.

Практика промышленно развитых стран показывает, что в них на законодательном уровне разработана и утверждена система требований к внутреннему контролю. Такая практика, к примеру, существует в США, где с 2004г. действует закон Сарбейнса-Оксли, требующий документальную оценку системы внутреннего контроля. Наряду с этим, также существует стандарт 315 международного аудита под названием «Выявление и оценка рисков существенного искажения через изучение деятельности и коммерческого окружения организации», определяющий требования к внутреннему контролю и описывающий все связанные с ним основные свойства.

На сегодняшний день формирование системы внутреннего контроля становится незаменимым инструментом управления рисками, а также инструментом, с помощью которого можно усовершенствовать весь процесс организации и управления. Системы внутреннего контроля учета вознаграждений персонала устанавливаются компетентными

³⁸ Каримов, Б.Х. Рушди назорати дохили чун воситаҳои баландбардории самаранокӣ ва сифати хизматрасониҳои аудиторӣ / Б. Х. Каримов, З. Т. Гуломов // Паёми Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон. – 2020. – №. 3(32). – С. 71-76.

управленческими структурами и включают в себя учетную политику и процедуры, которые устанавливаются для достижения определенной цели.

По мнению И.Ф. Таусовой и А.М. Керимова³⁹, аудит вознаграждения персонала позволяет определить правильность и результативность осуществления расходов на вознаграждение. Также с ее помощью определяется степень заинтересованности персонала и работодателя в отношении кадровой политики и учета расходов на оплату труда.

Обзор источников позволяет отметить, что внутренний контроль представляет собой превентивное выявление и определение нарушений и недостатков с целью их устранения, правильность применения регламентов и процедур при выполнении функциональных задач. Формирование системы внутреннего контроля учета вознаграждений персонала обусловлено необходимостью решения актуальных задач, связанных с приемом и обработкой документации, осуществлении их контроля, предоставлении информации, расчет заработной платы, пособий и других доходов работников, а также расчет вознаграждения по договорам о временной и совместительской работе.

Ряд авторов считает, что формирование системы внутреннего контроля является одним из основных инструментов обеспечения экономической безопасности предприятия. К примеру, Л.С. Гафурова⁴⁰, в своем исследовании раскрывает содержание системы внутреннего контроля оплаты труда, который включает такие этапы, как проверка правильности начисления и их отражения в бухгалтерском учете, соответствия локальных документов действующим стандартам, контроль

³⁹ Таусова И.Ф. Аудит системы расчетов с персоналом коммерческих организаций / И.Ф. Таусова, А.М. Керимова // Проблемы и перспективы социально-экономического развития регионов Юга России: сборник научных трудов по материалам IV Всероссийской научно-практической конференции, Майкоп, 23 ноября 2017 года / под науч. редакцией А.А. Тамова. – Майкоп: ООО "Электронные издательские технологии", 2018. – С. 252 - 259

⁴⁰ Гафурова Л.С. Организация контроля расчетов по оплате труда в системе экономической безопасности предприятия / Л. С. Гафурова // Вестник научной мысли. – 2022. – № 4. – С. 153-157.

расходов на социальные выплаты и оценку построения системы аналитического и синтетического бухгалтерского учета.

Актуализация создания системы внутреннего аудита и контроля оплаты труда и вознаграждения персонала объясняется тем, что оно лежит в основе повышения эффективности производства, расходования средств на оплату труда, инновационному развитию и производству конкурентоспособной продукции, что особенно актуально в условиях Республики Таджикистан. По мнению отечественных исследователей К.Х. Хушвахтзода, Д.Дж. Хукматов⁴¹, формирование системы внутреннего контроля подразумевает разработку программы, текущий контроль и мониторинг качества аудита, оценку работы и проведение процедур мониторинга.

Эффективная система внутреннего контроля учета вознаграждений персонала подчеркивает необходимость учета перечня активов, требований и обязательств в соответствии с действующим законодательством, составление квартальных и годовых финансовых отчетов и архивирование документации. Все действия в рамках внутреннего контроля выполняются исключительно на основании действующей документации, т.е. предоставления первичной информации, в частности, на основе предоставления счет-фактуры, договоров, табелей и др.

В литературе существует множество определений внутреннего контроля, которые схожи по содержанию и призванию. Анализ различных подходов к исследованию экономической природы внутреннего контроля позволяет интерпретировать ее как методы и процедуры, заложенные в организацию хозяйственной деятельности и принятые руководством для обеспечения бесперебойной работы промышленных предприятий. Как было отмечено, внутренний контроль

⁴¹ Хушвахтзода Қ.Х., Хукматов Д.Ҷ. Самаранокии низоми назорати дохилӣ (аудит) дар корхонаҳои комплекси агросаноатӣ / Қ.Х. Хушвахтзода, Д.Ҷ. Хукматов // Паёми Донишгоҳи миллии Тоҷикистон. Бахши илмҳои иҷтимоӣ-иқтисодӣ ва ҷамъиятӣ. – 2020. – №. 3. – С. 5-9.

включает в себя широкий спектр действий и процедур, в которых участвует вся организация с целью непосредственного содействия качеству операций, результативности и эффективности, а также внедрения процедур превентивного контроля. Другими словами, внутренний контроль имеет следующие характеристики:

- внутренний контроль как процесс включает совокупность мероприятий, которые не являются самоцелью, а должны пониматься как средство достижения поставленных целей;
- внутренний контроль осуществляется на всех уровнях организации и управления предприятий;
- внутренний контроль обеспечивает разумную, но не абсолютную уверенность.

Как отмечает З.В. Кек-Манджиева⁴², система внутреннего контроля расходов на оплату труда и вознаграждений персонала включает такие направления, как контроль достоверности производимых начислений и правильности их отражения в системе бухгалтерского учета. По мнению автора, грамотная организация внутреннего контроля расчетов на оплату труда и вознаграждения персонала позволяет своевременно выявить и устранить нарушения, которые могут привести к разногласию в процессе проверки соответствующих контролирующих органов.

Система внутреннего контроля зависит от множества компонентов, таких как размер предприятия, количество сотрудников, организационная структура, стили управления и т. д. Кроме вышеперечисленного, необходимо учитывать реализованные выгоды от внедрения системы внутреннего контроля, которые должны быть больше, чем затраты на внедрение, ведь качественный внутренний контроль должен быть предпосылкой для введения современных форм

⁴² Кек-Манджиева З.В. Учет и внутренний контроль расчетов по оплате труда в организации / З.В. Кек-Манджиева // Актуальные вопросы экономических наук. – 2015. – № 42. – С. 90-96.

внутреннего контроля. По мнению И.Ю. Федоровой⁴³, аудиторская проверка признается ключевым инструментом контроля учета расчетов персоналом по оплате труда.

Исследование показывает, что внутренний контроль в современных условиях охватывает не только учетно-финансовую подсистему, а весь спектр бизнес-процессов на промышленных предприятиях. На основе вышеизложенного можно отметить, что в структуру системы внутреннего контроля входит надзор за всеми бизнес-процессами промышленного предприятия. Система внутреннего контроля также состоит из следующих взаимосвязанных и обусловленных компонентов: среда или условия, в которых осуществляется контроль, оценка риска, контрольные мероприятия, информация и связь и контроль.

В современных условиях, характеризующихся нестабильностью условий ведения бизнеса и постоянными изменениями при осуществлении хозяйственной деятельности промышленным предприятиям угрожает большое количество разных рисков. Практика показывает, что от этого, в основном страдают большие системы, т.е. диверсифицированные и децентрализованные хозяйствующие субъекты. В связи с этим, для лучшего управления рисками в таких субъектах требуются более высокие уровни надзора, в частности, на основе организации системы внутренней проверки. На практике внутренний аудит осуществляет надзор за бухгалтерским и административным контролем и обеспечивает более высокий уровень надзора за всей промышленной бизнес-системой. В целях лучшего представления системы внутреннего аудита в диссертации будут рассмотрены объем, цели и организационные схемы внутреннего аудита на современных промышленных предприятиях Республики Таджикистан, а также

⁴³ Федорова И.Ю. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда в коммерческих организациях производственной и непроизводственной сфер деятельности / И.Ю. Федорова // Учет, анализ и аудит: проблемы теории и практики. – 2021. – № 26. – С. 184-187.

современные тенденции управления рисками с использованием внутреннего аудита.

Исследование показывает, что система внутреннего аудита создается для обслуживания хозяйствующих субъектов с целью осуществления контроля за финансово-хозяйственной деятельностью промышленных предприятий. Исходя из этого, внутренний аудит определяется как независимая оценочная функция, созданная внутри организации, которая исследует и оценивает ее деятельность. Данный подход к определению сути и значения внутреннего аудита указывает на несколько особенностей:

- внутренний аудит проводится лицами, работающими в организации, проводящими её оценку, представляет собой независимую функцию проверки, анализа и оценки, без ограничений на мнение внутреннего аудитора;
- вся деятельность промышленного предприятия входит в сферу деятельности внутреннего аудита;
- внутренний аудит организован как поддержка и помощь управления и организации в целом, и поэтому является консультативной, а не линейной функцией управления предприятиями.

Как показывает практика промышленных предприятий, созданная система внутреннего аудита помогает менеджменту предприятия провести оценку эффективности расходов, в нашем случае расходов на оплату труда. Исходя из этого, формирование системы и утверждение рабочего плана внутреннего аудита входит в компетенцию высшего органа управления предприятиями. На практике, согласно законодательству, председатель правления отвечает за систему внутреннего контроля, то есть за организацию потока данных и выявление потенциальных рисков для предприятия. Внутренний аудит также необходим менеджменту предприятия для повышения точности рабочих данных и информации, которые будут служить основой для принятия решений, защиты активов от растраты, минимизации риска

мошенничества, выявления и устранения неудачных и неэффективных действий на предприятии.

На наш взгляд, внутренний аудит на промышленных предприятиях или любых других организациях, должен соответствовать определенным критериям. Обзор источников позволяет отметить, что в данном направлении используется так называемая система «4Е», которая расшифруется как экономия (Economy), эффект (Efficiency), эффективность (Effectiveness) и беспристрастность (Equity). Эти категории должны стать характерными особенностями системы внутреннего аудита, так как формирование внутреннего контроля должна осуществляться в соответствии с поставленными целями предприятия. Главным также является беспристрастность внутреннего аудитора, т.е. независимость и объективность и реалистичные отчеты.

На основе вышеприведённого можно утверждать, что формирование системы внутреннего аудита должно осуществляться на основе определения цели, стратегии, методики организации и управления и оценки рисков в процессе внутреннего аудита. Проведенное нами исследование показывает, что внутренний аудит занимает важное место в перечне факторов повышения эффективности учетной политики современных промышленных предприятий. В связи с этим, отправной точкой в рассмотрении особенностей организации и проведения внутреннего аудита является четкое определение и ранжирование целей и задач. Для этого необходимо создать отдел внутреннего аудита, руководитель которого несет ответственность за предоставление письменного заявления или документа о целях, полномочиях и обязанностях в соответствии со стандартами внутреннего аудита.

На практике промышленных предприятий для организации и контроля работы внутреннего аудита разрабатывается специальное положение, обеспечивающее деятельность отдела внутреннего аудита. Данное положение является доступным для пользователей и всех

сотрудников организации, а также заинтересованных лиц. Само содержание документа должно разъяснять понятие внутреннего аудита, концепцию, цели, объем, обязанности и т.д.

Общеизвестно, что цели внутреннего аудита будут разными, однако при их определении руководителю внутреннего аудита следует исходить из миссии, а затем определить основное содержание. На основании заявления, то есть документа о целях, полномочиях и обязанностях, может быть опубликовано и выпущено локальное руководство по внутреннему аудиту, которое может представлять собой более подробную и точную проработку содержания документа.

На современном этапе развития промышленности Республики Таджикистан, учитывая сложность ситуации и актуальность ускоренной индустриализации, функциональная единица внутреннего аудита может быть сформирована как самостоятельный отдел (отдел внутреннего аудита) или в системе управления по учету и финансам. Исходя из этого, отдел внутреннего контроля может быть частью бухгалтерской, финансовой, контроллинговой структур.

На сегодняшний день на практике существует несколько моделей организации внутреннего аудита на промышленных предприятиях. К ним, в частности, относятся такие формы, как централизованная, частично централизованная, децентрализованная и локальная модель организации внутреннего аудита. Особенности и различия вышеприведенных форм организации внутреннего аудита вознаграждений персонала на промышленных предприятиях схематично можно представить в следующем виде (Рисунок 3.2.1.).

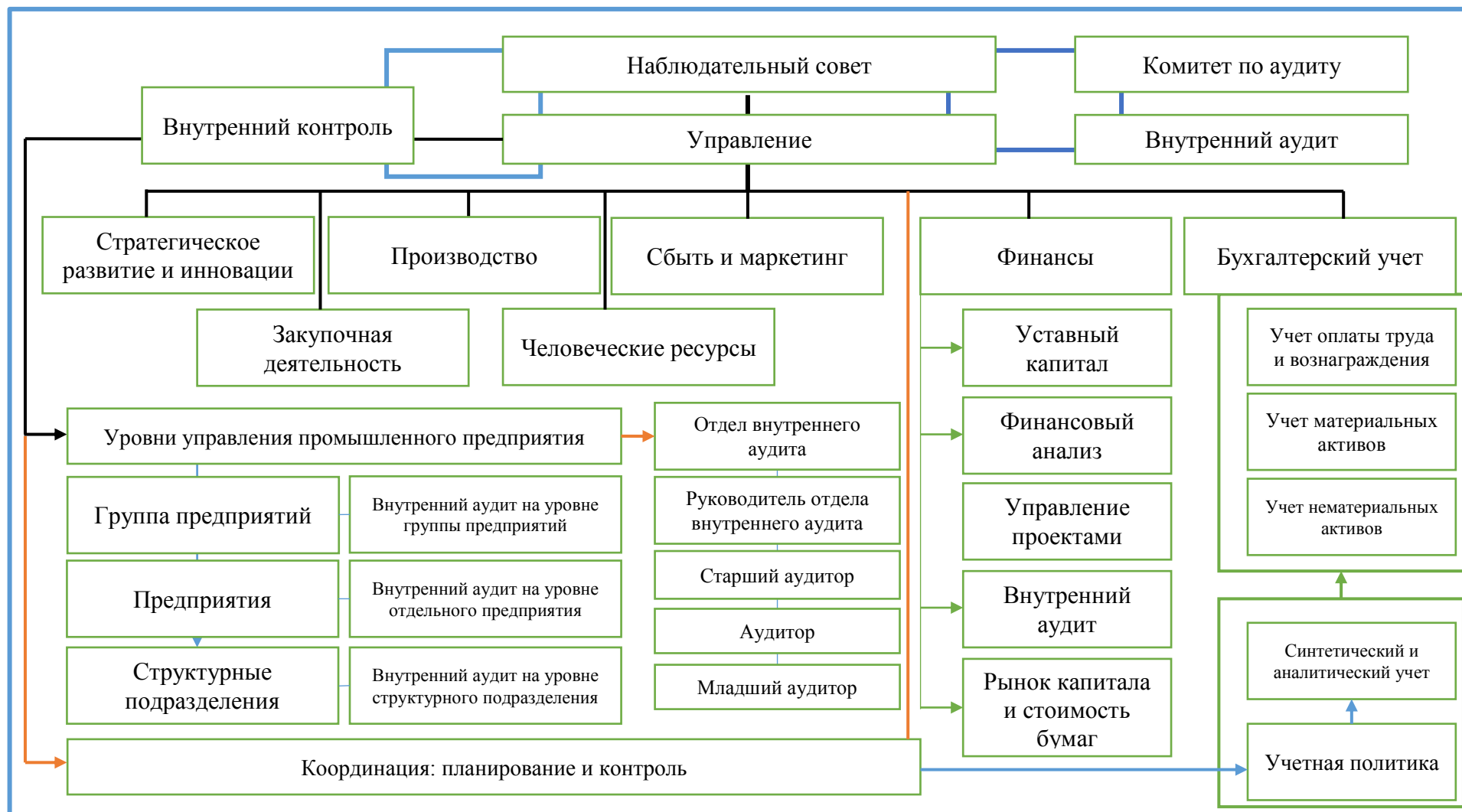


Рисунок 3.2.1. - Модель организации внутреннего аудита и контроля на промышленных предприятиях
 Источник: разработано автором

Как видно из рисунка, под общим управлением наблюдательного совета формируется ряд возможных сценариев формирования системы внутреннего аудита и контроля расходов на оплату труда персонала. Независимо от объекта и уровня управления главным составляющим является процесс координации, включающий в себя планирование и контроль аудиторской проверки, в том числе на основе формирования эффективной учетной политики.

Формирование организационной формы внутреннего аудита осуществляется под влиянием многочисленных внутренних и внешних факторов. В стабильной среде устанавливаются бюрократические структуры с централизованной властью, тогда как другая крайность представлена современными адаптивными структурами. На практике предпринимаются попытки найти более мягкие формы организации отдела внутреннего аудита, т.е. предпринимается попытка организовать отдел так, чтобы он соответствовал условиям, в которых функционируют предприятия.

Анализ практики ряда промышленных предприятий Республики Таджикистан, в частности ООО СП «Анзоб», ОАО «Гулистон», ООО «Истиклол», ЗАО «Комбинати металлургии Тоджик» и ООО «Хрусталь», показал, что в процессе осуществления контроля по оплате труда встречаются ряд проблем, ошибок и нарушений. В частности, эти моменты связаны не только с несовершенной системой внутреннего контроля, но и неполным соблюдением норм и стандартов, в частности МСФО.

На основе проведенных исследований и изучения бухгалтерской и аудиторской документации существующие проблемы сгруппированы в следующей последовательности:

- первая группа проблем связана с отсутствием отдела внутреннего аудита и контроля или отсутствием консолидации в системе надзора и информационного обеспечения процесса принятия решений;

- вторая группа проблем связана с раскрытием информации в бухгалтерской отчетности, которая на наш взгляд, связана, прежде всего, с полноценным внедрением методологии МСФО, в частности, стандарта № 19, а также неправильной методологией учета по обязательствам;

- низкая эффективность процедур внутреннего аудита, который проводится периодически, в том числе в форме проверки бухгалтерской отчетности и периодической инвентаризации.

Из вышеприведенного следует, что формирование системы внутреннего аудита и контроля расчетов по оплате труда и вознаграждений обусловлено необходимостью обеспечения результативности финансово-хозяйственной деятельности современных промышленных предприятий.

На современном этапе развития экономики Республики Таджикистан развитие новых технологий, изменения в методах работы, мировые тенденции в организации и управления бизнес-процессами повлияли на восприятие внутренней проверки и внутренних аудиторов. В качестве нового требования на практике вводится непрерывное образование и обучение внутренних аудиторов, а также поддержание высокого уровня знаний, объективности и независимости. К внутренним аудиторам следует относиться как к профессионалам внутри предприятия, и их мнения и советы должны быть хорошими показателями для достижения целей развития предприятия. Именно поэтому они должны знать все аспекты работы предприятия и постоянно повышать уровень имеющихся знаний.

Формирование новых отношений и широкое внедрение современных технологий в аудиторскую деятельность повлекли за собой изменение подхода к работе внутренних аудиторов. Практика показывает, что аудиторы больше не должны использовать пассивный подход, а должны использовать новый, проактивный подход, ориентированный на клиентов. Проактивный подход позволяет направлять потенциал внутреннего аудита на оценку и управления

рисков. Система внутреннего аудита, собирая и генерируя информацию, создает хороший фон для прогнозирования потенциальных рисков, тем самым создавая дополнительную ценность для хозяйствующего субъекта.

По результатам проведенного исследования можно отметить, что следующим направлением развития внутреннего аудита является снижение расходов на службу внутреннего аудита, но никоим образом не в ущерб инвестициям в обучение и переобучение персонала. Кроме того, в условиях ограниченности ресурсов промышленных предприятий актуальным направлением развития системы аудита промышленных предприятий признается аутсорсинг внутреннего аудита. На наш взгляд, малым и средним промышленным предприятиям выгоднее привлекать внешние аудиторские и консалтинговые фирмы. На сегодняшний день в нашей стране функционируют специализированные аудиторские фирмы, такие как ООО «Делойт & Туш», ООО «БДО», ООО «Таджик-Аудит-Сервис», ООО «Аудит-Консалтинг» и ООО «Бейкер Тилли Таджикистан», которые оказывают аудиторские услуги.

Как показывает практика, традиционный метод аудита позволяет аудиторам делать выводы на основе ограниченной выборки населения, а не изучения всех доступных или большой выборки данных. В данном случае основной упор делается на хорошую коммуникацию между руководством и отделом внутреннего аудита. Все изменения на работе отдела внутреннего аудита можно облегчить именно путем оказания поддержки и помощи руководству в процессе принятия решений, чтобы максимально эффективно управлять рисками той или иной организации.

Важным направлением формирования системы внутреннего аудита и контроля на промышленных предприятиях признается использование специальных программных продуктов. Одним из таких продуктов на современном этапе признается СААТТ - компьютерные инструменты и методы аудита (Computer Assisted Audit Tools and Techniques). Это обусловлено тем, что затраты также могут быть снижены при росте

конкурентоспособности и внедрении конкурентоспособных методологических решений в процесс аудита.

Преимуществами данной методики является то, что она позволяет аудиторам проверять конкретные риски. В самых общих чертах СААТТ может относиться к любой компьютерной программе, используемой для улучшения процесса аудита. Однако обычно он используется для обозначения любого программного обеспечения для извлечения и анализа данных. Сюда могут входить такие программы, как средства анализа и извлечения данных, электронные таблицы (например, Excel), базы данных (например, Access), статистического анализа (например, SAS), универсальное программное обеспечение для аудита (например, ACL, Arbutus, EAS), бизнес-аналитика (например, Crystal Reports и бизнес-объекты) и др. Необходимость перехода к цифровому или дистанционному аудиту обоснована в исследовании С.Ф Низомова и Г.М. Рахимова⁴⁴, согласно которому автоматика и аналитика на основе применения цифровых технологий позволяет повысить эффективность аудиторской проверки.

Таким образом, формирование и развитие системы внутреннего аудита и контроля расходов на оплату труда и вознаграждение персонала требует соблюдение требований трудового законодательства, достоверности сведений, отраженных в первичной документации по учету персонала, правильной организации системы учета оплаты труда и вознаграждения персонала, корректности начисления заработной платы и проверки порядка выплаты заработной платы и других форм вознаграждения, проверки правильности различных видов удержаний и их перечисления в бюджет или иные специальные фонды.

Из вышеизложенного следует, что процесс управления современными промышленными предприятиями имеет огромное значение для их устойчивого развития. В этом контексте ключевая роль

⁴⁴ Низомов С.Ф. Проблемы и перспективы использования цифровых технологий в аудите / С.Ф. Низомов, Г.М. Рахимов // Deutsche Internationale Zeitschrift für Zeitgenössische Wissenschaft. – 2022. – № 34. – С. 13-15.

принадлежит различным формам надзора, в частности, внутреннему аудиту и контролю. Практика показывает, что внутренний аудит и контроль представляют собой базовую форму надзора. Объем, организация и тип внутреннего аудита и контроля зависят от вида деятельности хозяйствующего субъекта, то есть каждое промышленное предприятие сможет адаптировать эту систему под свою политику развития. Несмотря на то, что внутренний контроль представляет собой начальную форму надзора, он также является основой для развития более сложных форм: систем внутреннего аудита и контроля.

Проведенное исследование доказывает, что внутренний контроль является важным инструментом оценки эффективности и результативности расходов на оплату труда персонала. Исследование, которое было проведено на ООО СП «Анзоб», ОАО «Гулистон», ООО «Истиклол», ЗАО «Комбинати металлургии Тоджик» и ООО «Хрусталь», показало, как осуществляется контроль, что подчеркивает необходимость налаживания связей между различными отделами. Внутренний контроль используется для контроля за соответствием фактического состояния товарно-материальных запасов бухгалтерским книгам, соответствием главной бухгалтерской книги, выполнением обязательств перед поставщиками и регулированием дебиторской задолженности от покупателей, контролем за расходами сотрудников и т.д.

Аудит вознаграждения персонала характеризуется как сложный процесс, так как в процессе ее проведения важны не только чисто экономическое составляющее, но и законодательные нормы регулирования системы учета и оплаты вознаграждения. Известно, что, согласно МСФО, выделяются пять категорий вознаграждений работникам, а именно краткосрочные льготы для сотрудников, такие как заработная плата, оклады и отчисления на социальное страхование, оплачиваемый отпуск, оплачиваемый отпуск по болезни, участие в прибыли, а также некоторые нематериальные льготы; льготы при

увольнении; другие долгосрочные льготы, основанные на многолетнем труде, и компенсация при увольнении.

Следует иметь в виду, что применение данного стандарта не является универсальным, и что при организации учета вознаграждения персонала необходимо также учитывать правила труда, коллективные договоры, положения о дневной заработной плате, транспортных расходах, расходах на проживание во время служебной поездки, надбавки на отдельное проживание и надбавки за нововведения. Количество нанятого персонала и расходы на заработную плату обуславливают высокие операционные расходы для клиентов. С другой стороны, численность работников и заработная плата также важны для заинтересованных сторон, особенно государства, из-за налогов и других пошлин, которые уплачиваются на основе заработной платы и одновременно с заработной платой.

Аудит вознаграждения проводится с целью определения правильности подбора персонала, соответствия методики расчета и оплаты вознаграждения с учетной политикой предприятия, а также определения вычетов по налоговому законодательству. В контексте данных процедур определяется соответствие квалификации персонала, аргументированность объема выплат и правильность расчета налоговых выплат. Все это позволяет разработать действенную систему управления трудовыми ресурсами предприятия, разработать четкие процедуры подбора и найма персонала, установить порядок рассмотрения и утверждения расчетов заработной платы, а также провести мониторинг изменений в налоговом законодательстве. Кроме того, оно позволит установить порядок учета заработной платы и обязательств в соответствующих суммах в соответствующий период, и правильно их классифицировать.

По результатам проведенного исследования, анализа и оценки существующей практики аудита вознаграждения персонала на промышленных предприятиях можно сформулировать следующий

перечень вопросов и процедур контрольной проверки, которые позволяют определить состояние системы учета и эффективности вознаграждения персонала на промышленных предприятиях (Таблица 3.2.1.).

Для аудита финансовой отчетности важна численность занятого персонала для сравнения с фондом заработной платы. Следует иметь в виду, что на современных предприятия расчеты и списки обрабатываются с помощью современного прикладного программного обеспечения, обеспечивающего точность, скорость, прозрачность и доступность данных. Численность сотрудников и фонд заработной платы контролируются определенными документами, создаваемыми руководством в соответствии с собственными потребностями с учетом требований регулирующих органов.

Таблица 3.2.1. - Примерный перечень вопросов и контрольных тестов для проведения аудита эффективности вознаграждения персонала на промышленных предприятиях

№	Вопросы:
1.	Все ли изменения в трудоустройстве одобрены менеджментом предприятия.
2.	Все ли изменения задокументированы.
3.	Были ли обновлены личные дела сотрудника в соответствии с изменениями.
4.	Все изменения по сотрудникам сразу передаются в расчетный отдел.
5.	Установлены ли руководящие принципы определения вознаграждений.
6.	Утверждаются ли расчеты заработной платы.
7.	Существует ли формальный контроль за отчетами о рабочем времени.
8.	Порядок и форма осуществления выплат персоналу (в наличной или безналичной форме).
Контрольные тесты	
1.	Просмотр списка выплат на определенный период и проверка математической точности этого списка.
2.	Проверка математической точности расчета заработной платы и определение порядка бухгалтерского учета вознаграждения.
3.	Выборка нанятых работников и проверка полноты личных дел.
4.	Сравнение информации из личного дела с данными по расчету заработной платы.
5.	Оценка точности учета вознаграждения и налоговых вычетов.
6.	Проверка бухгалтерских проводок и документация наблюдения.

Источник: разработано автором

Наиболее важными и наиболее распространенными документами являются: реестр сотрудников; квалификационная структура; решение об

увольнении; явочный лист (сменные списки); производительность или количество часов; подготовленные формы заработной платы; ставки удержания налога; соотношения валовой и чистой прибыли; способ оплаты (наличная или безналичная). Помимо этих документов имеют значение способы проводки заработной платы и график по отделам, а также правильное разграничение по периодам, к которым относится оплата.

Мы согласны с мнением Г.Ж. Сабыровой, что на современном этапе развития внутренний контроль становится эффективным инструментом управления, так как «возрастающие требования к эффективности управления, обуславливают необходимость функциональной активизации внутреннего аудита как составной части системы внутреннего контроля организации»⁴⁵.

Аудит эффективности вознаграждения — это процесс оценки того, насколько система вознаграждения в организации соответствует ее целям, способствует мотивации сотрудников и обеспечивает эффективность и результативность работы. Этот процесс может включать в себя такие этапы как определение целей, сбор и анализ данных, сравнение с лучшими практиками, разработка рекомендаций, внедрение изменений, мониторинг и оценку. Аудит эффективности вознаграждения - это важный инструмент для управления персоналом и обеспечения максимальной производительности и мотивации сотрудников в организации.

Таким образом, в соответствии с проведенным исследованием можно сделать вывод о влиянии внутреннего аудита и контроля на повышение качества хозяйственной деятельности. Однако в отдельных видах деятельности есть возможности для совершенствования системы

⁴⁵ Сабырова Г. Ж. Подходы к организации внутреннего аудита в государственных образовательных учреждениях Кыргызской Республики / Г.Ж. Сабырова // Известия Иссык-Кульского форума бухгалтеров и аудиторов стран Центральной Азии. – 2020. – № 2(29). – С. 169-176.

внутреннего аудита и контроля расходов на оплаты труда и вознаграждения персонала.

3.3. Построение учетно-контрольной модели вознаграждения персонала на основе аналитического моделирования

Одной из важнейших проблем, стоящих перед менеджерами современных предприятий, являются вопросы оплаты труда и политики стимулирования, которые способствуют эффективному и устойчивому развитию хозяйствующих субъектов. Но, как показывает практика современное состояние системы оплаты труда и вознаграждения на предприятиях и организациях Республики Таджикистан не учитывает результативность, важность и роль сотрудника в организации. Существующая система оплаты труда и вознаграждения унифицирована, что существенно затрудняет создание системы мотивации и стимулирования работника к результатам своей деятельности и профессиональному росту.

В знаменитом труде «Оплата по результату. Из опыта оплаты труда персонала в США», изданном под редакцией руководителя Нью-Йоркского офиса Mercer Human Resource Consulting и члена международной группы консультантов Mercer Питер Т. Чингоса (Peter T. Chingos), отмечается, что переменная часть заработной платы должна обеспечить выполнение и перевыполнение планов.⁴⁶

Следует отметить, что система вознаграждений должна мотивировать сотрудников выполнять работу на высоком уровне. Американский ученый Д. Браун утверждает: «Как вы разработаете систему вознаграждений, таким и ваш бизнес. Не бывает правильной или неправильной системы вознаграждений. Спросите у ваших работников, пусть они помогут создать ту систему, которая будет работать на вас».⁴⁷ Вопросы вознаграждения в США входят в число первостепенных задач

⁴⁶ Peter T. Chingos. Paying Performance: A Guide to Compensation Management Second Edition. New York, John Wiley & Sons Publishing Company. 2002. - 389p

⁴⁷ Brown D. What Are Successful Employee Reward Systems? / Denise Brown // Chron. Work [Electronic resource]. – Mode of access: <http://work.chron.com/successful-employee-reward-systems-12291.html>.

управления человеческими ресурсами и повышения производительности труда. Анализ показывает, что в США в настоящее время наблюдается тенденция к индивидуальному установлению вознаграждений. В рамках индивидуального подхода к вознаграждениям выделяются три группы работников:⁴⁸

- люди, которые имеют особые способности к труду, обладают интеллектуальной собственностью. Их вознаграждения определяются индивидуальным контрактом;

- работники творческих специальностей, умеющих принимать нестандартные решения, существенно влияют на эффективность работы предприятия;

- все другие работники с минимальными творческими функциями получают твердую заработную плату и премии за перевыполнение планов на основе коллективного договора.

Ш. Хартзел исследовала эффективные системы вознаграждений работников в США. Она выделяет два основных вида вознаграждений: внутренняя и внешняя (Рисунок 3.3.1.).

Внешние вознаграждения включают материальные выплаты: заработную плату, бонусы, премии, оплачиваемый отпуск и др. Внешние вознаграждения гораздо легче получать, чем общественное признание, назначение на новую должность и дополнительную ответственность.⁴⁹ Самый большой актив, который может предложить работник - это интеллект, опыт, способность к решению профессиональных задач. Ф. Герцберг, один из выдающихся теоретиков систем вознаграждений и мотивации работников, утверждал, что внутренние вознаграждения значительно сильнее повышают мотивацию, чем внешние.⁵⁰

⁴⁸ Ангелова А.С. Системы оплаты труда в США / А. С. Ангелова // Студенческий научный вестник [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.mnau.edu.ua/ua/04_07.html

⁴⁹ Reward Systems & Employee Behavior: Intrinsic & Extrinsic Rewards // Business 101: Principles of Management / Business Courses [Electronic resource]. – Mode of access: <http://study.com/academy/lesson/reward-systems-employee-behavior-intrinsic-extrinsic-rewards.html>

⁵⁰ Herzberg F. One More Time: How Do You Motivate Employees? / Frederick Herzberg // Harvard Business Review [Electronic resource]. – Mode of access: <https://hbr.org/2003/01/one-more-timehow-do-you-motivate-employees>

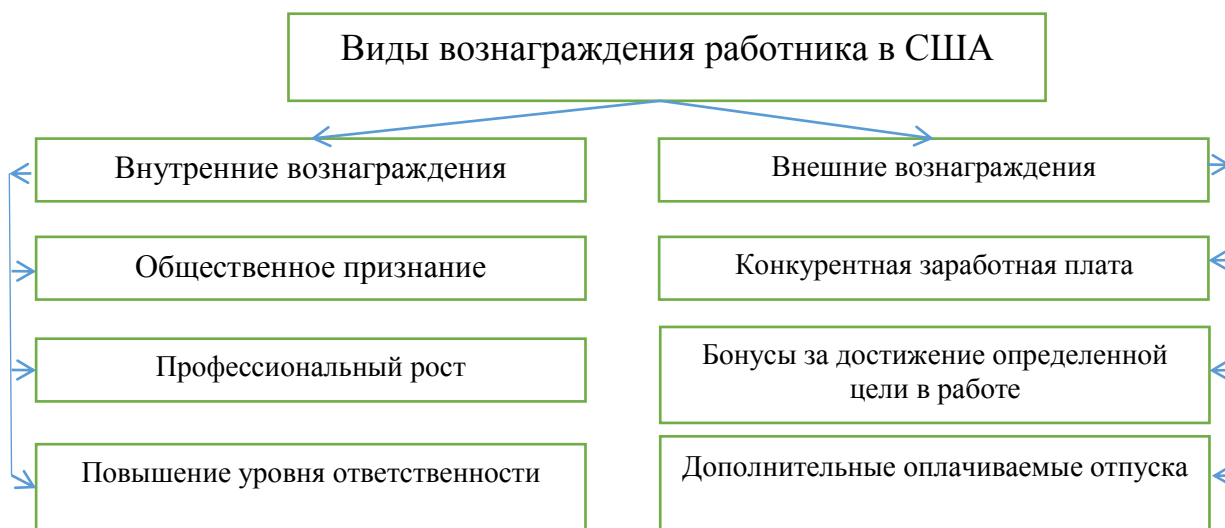


Рисунок 3.3.1. - Виды вознаграждений работникам в США⁵¹

Несмотря на индивидуальный подход, в США много внимания уделяется признанию работника. Признание служит психологическим вознаграждением. Данный тип вознаграждения признает, что работник превысил поставленные перед ним цели, которые могут быть краткосрочные, долгосрочные или комплексные. Вознаграждение применяется как материальное (сертификат на посещение ресторана), так и нематериальное (дополнительный день к отпуску). Д. Браун считает, что руководители в отдельных случаях должны показывать личную благодарность. Например, оставить на столе подчиненного благодарственное письмо. Но любое признание должно быть справедливым в отношении всех работников предприятия.⁵²

Второй подход к построению систем вознаграждений работникам в зависимости от мотивации - японский. В этой стране, благодаря поиску нестандартных форм синтеза материальных и моральных стимулов труда производственного и управленческого персонала, удалось добиться бурного подъема промышленности на качественно другой парадигме социального развития, чем в США.

⁵¹ Herzberg F. One More Time: How Do You Motivate Employees? / Frederick Herzberg // Harvard Business Review [Electronic resource]. – Mode of access: <https://hbr.org/2003/01/one-more-timehow-do-you-motivate-employees>

⁵² Brown D. What Are Successful Employee Reward Systems? / Denise Brown // Chron. Work [Electronic resource]. – Mode of access: <http://work.chron.com/successful-employee-reward-systems-12291.html>.

В японской модели управления трудовые ресурсы и вопросы их мотивации являются ключевыми. В данном контексте фундаментальным принципом повышения эффективности предприятий в Японии выступает стимулирование персонала и повышение производительности труда. В японской модели управления главным фактором выступает убеждение и гармоничная среда, где доминируют принципы справедливости и взаимодоверия.⁵³

Вопрос вознаграждения в Японии является элементом системы так называемого «пожизненного найма» рабочих. Он занимает особое место среди средств мотивации Японии. В структуре вознаграждений работникам в Японии выделяют три основных вида вознаграждений: основной оклад (базовая ставка) устанавливается в зависимости от образования, стажа работы; премии и бонусы в размере 10-50%, которые выплачиваются ежемесячно и каждое полугодие; выплаты на социальные потребности, в т. ч. выходные пособия на пенсии (Рисунок 3.3.2).

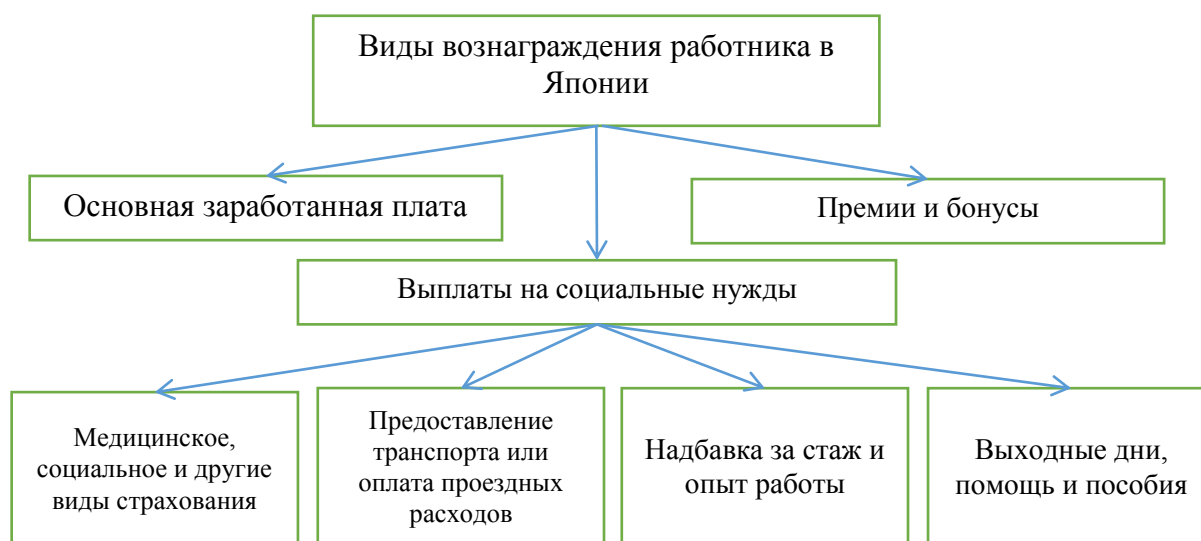


Рисунок 3.3.2. - Виды вознаграждений работникам в Японии⁵⁴

Проанализировав все подходы, выделяют ученые, необходимо отметить, что в условиях глобализации экономики и функционирования транснациональных корпорации, неэтично делить системы

⁵³ Шепель Н.Ю. Особенности мотивации в Японии / Н. Ю. Шепель // Научный вестник [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.mnau.edu.ua/ua/04_07.html

⁵⁴ Бабынина Л.С. Эмпирический анализ развития моделей оплаты труда в зарубежных странах / Л. С. Бабынина // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2012. – № 4. – С. 109 – 114.

вознаграждений на японскую, американскую и европейскую. Американский подход актуален почти во всех странах мира. Часть предприятий Японии и Европы активно использует индивидуальный подход к вознаграждениям работникам, который является характерным для систем вознаграждений США. Таким образом, результаты проведенного анализа свидетельствуют о необходимости применения интегрированного подхода к построению систем вознаграждений работникам, который является обобщением существующих подходов. Но основой должен быть американский подход, в котором особое место занимает мотивация, что сегодня актуально для любой страны. Проведение анализа зарубежных подходов к построению систем вознаграждений работникам свидетельствует о целесообразности использования существующего опыта в нашей стране.

В условиях свободной рыночной экономики заработная плата является основой обеспечения существования, источником престижа и социального положения. Тем не менее, существуют методы, с помощью которых можно использовать обязательство по выплате заработной платы для целей, не связанных только с оплачиваемым аспектом. Помимо финансовых вопросов, функция вознаграждения также постепенно становится мотивацией. Задача для менеджмента предприятий состоит в том, чтобы выбрать политику оплаты, которая будет одновременно выполнять роль вознаграждения и мотивации. Это объясняется тем, что в современных условиях «одна из основных задач современных предприятий – повышение уровня мотивации труда работников. Согласно проведенным исследованиям, самым сильным стимулом к эффективной трудовой деятельности, является заработная плата».⁵⁵

⁵⁵ Симонин П.В., Богачева Т.В., Атапина Д.Р. Институциональные особенности регулирования, вознаграждения и оплаты труда персонала//Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2019. № 1 (119). С. 17.

На основе проведённого исследования и анализа практики организации учета и аудита эффективности вознаграждения персонала на промышленных предприятиях Республики Таджикистан можно сформулировать ряд рекомендаций, которые могут быть выбраны за основу при построении модели оплаты труда и вознаграждения. Для этого необходимо определить круг действий при обосновании на различных этапах проектирования, планирования, определения и внедрения изменений и организацию мониторинга всего процесса. Несмотря на локальность осуществления процесса важным моментом признается учет различных факторов, особенно институционального влияния на данный процесс. В связи с этим, можно предложить следующий модель процесса организации и построения модели оплаты труда и вознаграждения (Рисунок 3.3.3.).

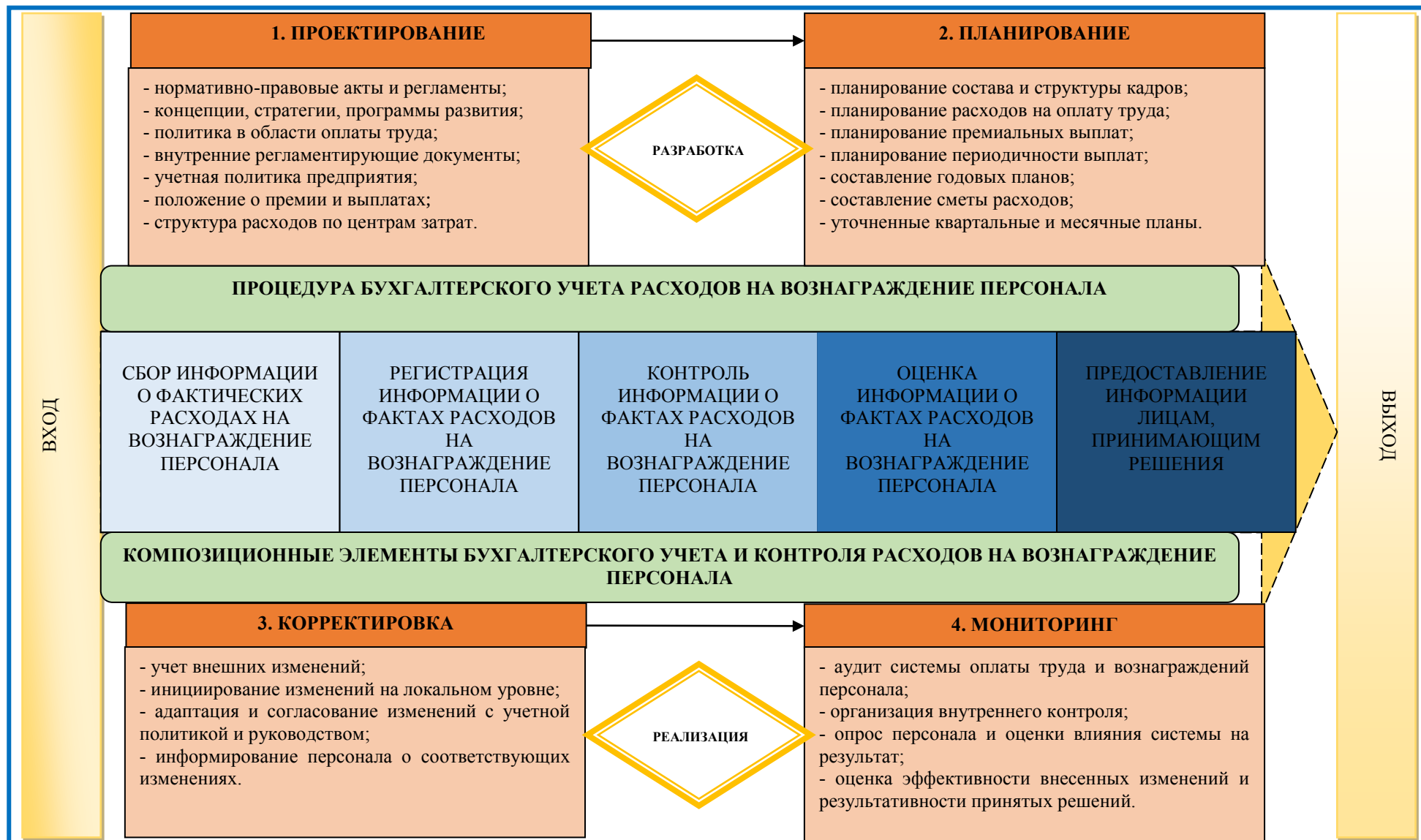


Рисунок 3.3.3. - Модель формирования информации о расходах на вознаграждения персонала с целью учета и контроля

Источник: разработано автором

Как следует из приведенной выше модели при формировании эффективной системы учета вознаграждения персонала необходимо руководствоваться требованиями нормативно-правовых и регламентирующих актов, а также концепций, стратегий и программ социально-экономического развития. Разработка конститутивной системы подразумевает также строгий учет соответствующих процедур на этапе планирования и внесения изменений на основе совершенствования нормативно-правовой базы и требований стандартов учета и финансовой отчетности.

В современных условиях многие факторы, находящиеся как во внешней среде предприятий и организаций, так и внутри них, оказывают влияние на формирование эффективной стратегии вознаграждения предприятия. Факторы, возникающие во внешней среде, включают в себя: экономическое, политическое и социальное положение страны, ситуацию на рынке труда, правовые нормы. К факторам внутренней среды по отношению к вознаграждению относятся стратегия развития предприятия, организационная структура, организационная культура, ожидания сотрудников и финансовое положение. Кроме того, они оказывают влияние на стратегию оплаты труда посредством цели и ожидания сотрудников, структуры самой системы оплаты труда и ее соответствия основным принципам мотивации и согласованности с другими мотивирующими инструментами.

Практика показывает, что стратегия оплаты труда должна быть адаптирована к конкретным целям и условиям функционирования предприятия. Как справедливо отмечает Ф.И. Насриддинов, «заработная плата должна быть предсказуемой и в справедливой мере отражать требования к степени ответственности и значимости работы (функциональных обязанностей)».⁵⁶ В данном контексте менеджмент современных предприятий всегда должен разрабатывать свою

⁵⁶ Насриддинов Ф.И. К вопросу о совершенствовании системы оплаты труда в Республике Таджикистан // Таджикистан и современный мир. 2018. № 2 (61). С. 191.

собственную систему вознаграждения или адаптировать известные и апробированные на практике решения, если они соответствуют потребностям и возможностям компании. Однако при этом не следует копировать готовые шаблоны, опубликованные руководством или переданные непосредственно другими предприятиями, так как это снижает рабочую нагрузку и затраты на разработку системы и ускоряет ее внедрение, но не гарантирует мотивационный характер и достижение основных бизнес-целей предприятий.

Анализируя факторы внешней среды, следует отметить, что государство регулирует отдельные аспекты политики оплаты труда на предприятиях во имя конкретных обще-социальных целей. Это может принять прямую форму - здесь государство в одностороннем порядке, с помощью административных процедур или с помощью экономических инструментов, обеспечивает конкретные действия на поведение предприятий, или косвенно - посредством договоренностей с социальными партнерами и работодателями для решения проблем.

На центральном уровне государственные органы регулируют такие вопросы, как минимальная заработная плата, политику роста заработной платы и уровень безработицы. Это выражается в политике предприятий, которые должны уважать и принимать во внимание юридические и согласованные положения на центральном государственном уровне.

Не менее важным является признание решений, используемых конкурентами или другими предприятиями, работающими на местном или национальном рынке труда. Рынок труда отдельных групп работников разнообразен. Ориентиром для менеджмента и высококвалифицированных специалистов является внутренний рынок, для других сотрудников - местный рынок. Знания о решениях, используемых конкурентами или другими предприятиями, можно получить, например, через обзоры вознаграждений на рынке. Это дает возможность узнать уровень оплаты труда сотрудников на

сопоставимых должностях в разных предприятиях. Кроме того, он позволяет сравнивать объем задач, выполняемых на этих должностях. Отчеты о заработной плате также указывают на другие элементы, которые составляют пакет вознаграждения сотрудников, имеющий особое значение для данного предприятия.

Отправной точкой для построения стратегии вознаграждения является определение целей предприятия. Эти цели со временем меняются, что означает необходимость периодически проверять стратегию вознаграждения с точки зрения ее соответствия целям предприятия. Это связано с тем, что системы, используемые в управлении, в том числе система оплаты труда, являются инструментом для достижения целей, поставленных стратегией. Таким образом, если цели предприятия и общая стратегия меняются, стратегия вознаграждения (субстрат) также должна быть изменена. Более того, отсутствие связи между системой вознаграждения и общей стратегией предприятия означает, что эта система не будет эффективно поддерживать ее внедрение. То же самое применимо, если стратегия вознаграждения скопирована с другой предприятия с другой стратегией и не адаптирована к стратегии предприятия.

Степень централизации управленческих и организационных структур, типа производства и технологии, а также структуры занятости также важны для формирования системы оплаты труда. Традиционные и иерархические организационные структуры, как правило, представляют собой не очень гибкие системы оплаты труда, основанные на многих классах, небольших диапазонах ставок заработной платы в данной категории и небольшой доле движущихся частей вознаграждения в общем вознаграждении.

Переход к процессным и сетевым организациям требует даже увеличения гибкости вознаграждения и привязки их к компетенциям. Гибкость - это небольшое количество категорий и большой разброс горизонтальных ставок заработной платы внутри категории. Размер

занятости является предпосылкой для использования более или менее точных и сложных методов оплаты. На малых предприятиях обычно используются упрощенные методы оценки, определения задач и расчета вознаграждения. Средние и крупные предприятия имеют относительно объективные и точные методы.

Структура занятости является еще одним определяющим фактором выбора систем оплаты труда. Это влияет на принятие решений об использовании различных уровней вознаграждения, выбор формы вознаграждения и структуру пакетов вознаграждения. Современные промышленные предприятия, часто с целью повышения конкурентоспособности и гибкости, вводят дифференцированные системы оплаты труда, соответствующие разделению работников на группы в соответствии с характером работы и компетенциями.

Пример деления сотрудников на группы:

Первая группа- ключевые сотрудники для предприятия, оказывающие большое и непосредственное влияние на результаты и положение предприятия на рынке, с высокой квалификацией, которую сложно заменить. Пакет вознаграждения для них самый высокий, наибольшая доля краткосрочного и долгосрочного движимого вознаграждения в общем вознаграждении.

Вторая группа- поддержка сотрудников, например, аналитиков рынка, финансовых и кадровых услуг. Базовая зарплата доминирует в этом сегменте.

Третья группа- периферийные работники, занятые по мере необходимости. Он неоднороден, среди них есть работники как с низкой (уборщицы), так и с очень высокой квалификацией (консультанты).

Четвертая группа- если услуги, предоставляемые периферийными сотрудниками, заказываются в сервисных предприятиях на основании договора между предприятиями, компания, предоставляющая услуги, делегирует сотрудников для выполнения согласованных задач

подрядному предприятию. Оплата труда этих людей оплачивается предприятием, предоставляющим услуги.

Организационная культура включает в себя модели поведения, привычки и обычаи, символы и ценности, нормы поведения и идеологии, созданные в данной предприятии. В зависимости от типа организационной культуры поддерживающие их системы оплаты труда также различаются. В инновационной культуре более целесообразно использовать системы оплаты труда, поддерживающие и раскрывающие изобретательность и творческий подход сотрудников. В консервативной культуре нет свободы действий - применяются стандарты для выполнения задач.

Коммуникация является компонентом организационной культуры, то есть двухсторонним способом общения сотрудников с работодателем и руководством. Эффективное общение может мотивировать людей работать, а также усиливать мотивационную эффективность вознаграждения. Это достигается путем облегчения понимания целей и допущений системы оплаты труда, ожиданий сотрудников, взаимосвязей между размером вознаграждения и сложностью, и последствиями работы, финансовыми возможностями предприятий и т.д. и, наоборот, хорошее общение помогает понять ожидания сотрудников с точки зрения методов оплаты и информации, которую они ожидают от управления.

А.И. Гольденберг отмечает, что «удовлетворенность работника размером заработной платы формируется с учетом соотношения заработка и затраченных трудовых усилий, то есть – с учетом удельного вознаграждения труда».⁵⁷ В связи с этим, если система вознаграждения должна сочетать интересы работников с интересами предприятий, то необходимо знать ожидания работников, чтобы они могли быть

⁵⁷ Гольденберг А.И. Влияние удельного вознаграждения на трудовую активность рабочих и оптимизация системы оплаты труда//Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2005. № 1. С. 144.

включены в структуру системы вознаграждения. Ожидания сотрудников могут различаться, но их можно разделить на определенные группы вопросов:

- ожидается постоянное и заметное повышение заработной платы, что по крайней мере следует за увеличением прожиточного минимума;
- выражение согласия в отношении сотрудников и результатами работы через повышение заработной платы, особенно когда они поддерживают и дополняют систему продвижения по службе без изменения должности;
- стремление восстановить авторитет работы и разнообразие заработной платы в зависимости от различий в трудностях;
- с другой стороны, стремление выровнять, особенно на государственных предприятиях, вознаграждение, путем разработки компонентов вознаграждения, которые не связаны с результатами работы (надбавки, надбавки за услуги);
- ожидания относительно сокращения рабочего времени за счет: досрочного выхода на пенсию, сокращения рабочей недели и сокращения продолжительности рабочего дня.

Можно отметить, что одним из основных инструментов мотивации через оплату является эффективная система оплаты труда. Он основан на простом принципе вознаграждения за конкретные эффекты. Мотивирующая мера здесь наиболее выражена. Работник получает достаточно высокую зарплату в зависимости от результатов своей работы и уровня приверженности. В этом случае наиболее важным является то, достаточно ли прозрачна связь между вкладом в работу и премией. Сотрудник должен знать, что он получит вознаграждение определенной суммы за свои обязанности. Различные уровни производительности должны оплачиваться пропорционально. Эта модель мотивации через вознаграждение способствует профессиональному развитию, углублению квалификации сотрудников,

влияет на растущую вовлеченность в деятельность предприятия и, таким образом, увеличивает рыночную стоимость предприятия.

Следовательно, структура заработной платы все еще должна контролироваться на совместимость с условиями рынка труда. Гибкий ответ на изменения должно основываться на проверенных и текущих данных профессиональных отчетов о заработной плате. Чтобы система вознаграждения имела стимулирующую функцию, она должна быть конкурентоспособной с другими организациями. Она должна играть мотивирующую роль не только для того, чтобы действовать на благо предприятий, но и оставаться в ее рядах. Политика расчета заработной платы, основанная на рыночных данных, позволит избежать текучести кадров и повысить привлекательность позиций как внутри, так и за пределами предприятия. С другой стороны, корректировка уровней оплаты труда на предприятии в зависимости от экономической ситуации может иногда влиять на оптимизацию операционных расходов организации.

В условиях рынка одним из ключевых факторов повышения эффективности, результативности и мотивированности персонала выступает эффективная система вознаграждений. Но как показывает реальная практика в Республике Таджикистан, в отличие от других стран, вопросы формирования и развития эффективной системы вознаграждений персонала почти не исследованы. На практике существуют многочисленные проблемы законодательного и методологического характера. В связи с этим, исследование проблем учета и аудита вознаграждений имеет важный научный и практический интерес, так как наличие эффективной системы вознаграждения способствует повышению эффективности управления персоналом.

Следует отметить, что в условиях рынка каждой организации необходимо разработать собственную систему вознаграждений персонала, так как существование такой системы, которая охватывает такие элементы, как производительность и поведение, является залогом

успешного развития организаций. Учет этих элементов при формировании эффективной системы вознаграждений персонала способствует повышению эффективности и результативности деятельности хозяйствующего субъекта.

Для определения эффективности используемой системы вознаграждения персонала важная роль отводится аудиту вознаграждений, так как именно посредством аудита вознаграждений возможно получение достоверной информации об эффективности и действенности механизмов мотивации и стимулирования персонала. Как отмечают Т.А. Беркович и Т.О. Былкова «существующая методико-аналитическая база недостаточно адаптирована к рыночным отношениям. Во многих источниках встречается анализ фонда оплаты труда, методики которого были разработаны еще при плановой централизованной экономике. Эти методики направлены в основном на получение и анализ статистических данных. Но оценить соответствие политики вознаграждений стратегии развития организации, соблюдение требований законодательства и другие не менее важные критерии эффективности системы вознаграждения работников невозможно».⁵⁸

В условиях рынка, когда большинство хозяйствующих субъектов используют сдельную форму оплаты труда, стимулирование и вознаграждение персонала осуществляется на основе результатов труда, т.е. учитывается компонент производительности труда. Наряду с этим, эффективная система вознаграждений должна учитывать поведенческий компонент, так как производительность и поведение играют важную роль в системе управления персоналом. Здесь важно понимать, что политика вознаграждения - это важное составляющее в системе менеджмента предприятия. Следовательно, при ее осуществлении

⁵⁸ Беркович Т.А., Былкова Т.О. Развитие методики аудита вознаграждений персонала организации // Baikal Research Journal. 2011. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-metodiki-audita-voznagrazhdeniy-personala-organizatsii>.

менеджеры должны принять осознанное решение, так как в большинстве случаев они исходят из трудовой дисциплины, а не производственной.

Практика показывает, что в системе вознаграждения персонала преимущество отдается денежным формам компенсации, т.е. в существующих методиках рассматривается только материальное вознаграждение, не учитывая элементы нематериального стимулирования персонала. Но, в условиях рынка, на наш взгляд, необходимо использовать систему вознаграждения как ключевой фактор в достижении стратегических целей организации, в частности необходимо учитывать и другие формы вознаграждения. Как показывает опыт развитых стран, они часто используют некоторые виды долгосрочных вознаграждений для ключевых лиц организации, в частности, некоторые формы долевого участия, принцип «золотых наручников» и т.д.

Исследования показали⁵⁹, что большинство сотрудников отдают предпочтение денежному вознаграждению, однако высшее руководство и топ-менеджеры с ростом их материального благосостояния, опыта, а также с возрастом могут преследовать другие ценности, где деньги занимают далеко не первую позицию. При этом, в системе вознаграждений, где наблюдается сочетание денежных и неденежных форм вознаграждений, а также социальные вознаграждения (например, признание и похвала), оказывают наибольшее влияние на производительность персонала.

В статье Т.А. Берковича и Т.О. Былковой предложен алгоритм проведения аудита вознаграждений, который включает три этапа. На первом этапе предусматривается проведение организационных мероприятий, на втором этапе непосредственно проводится аудит, а на третьем этапе предусмотрена разработка рекомендаций по совершенствованию аудита. Наряду с этим, в зависимости от срока,

⁵⁹ Jeffrey, S.A. (2009). Justifiability and the motivational power of tangible noncash incentives. Human Performance, 22, 143–155.

условий и глубины проведения аудита авторами предложен оперативный, ситуационный и комплексный аудит. В данной работе авторами также детализированы этапы проведения аудита, который включает 4 этапа. На первом этапе, который называется общий аудит затрат на вознаграждение на основе анализа структуры и динамики затрат на вознаграждение персонала, определяется общее состояние системы учета вознаграждения персонала на промышленных предприятиях. На втором этапе анализируются такие компоненты, как оклады, тарифные ставки, компенсационные и стимулирующие доплаты и надбавки, премии. На третьем этапе анализируется система нематериальных вознаграждений, а на четвертом этапе проводится аудит эффективности системы вознаграждения персонала и ее влияние на результаты деятельности промышленного предприятия.

В теории и практике управления персоналом стремление повысить мотивацию сотрудников с помощью вознаграждений является сложной задачей. Следовательно, при наличии правильной информации и надлежащих методов менеджеры смогут решить вопросы повышения мотивации с помощью системы вознаграждений. Исходя из вышеизложенного, и на основе изучения и обобщения передовой теории и практики можно предложить ряд рекомендаций, учет которых может повысить эффективности системы вознаграждения персонала:

- во-первых, при разработке системы вознаграждения необходимо учесть мнение всех сотрудников, так как в системе сбалансированных показателей данное обстоятельство занимает важное место;

- во-вторых, разработанная система вознаграждений должна быть действенной, разумной, прозрачной, эффективной и учитывать все нюансы, так как имея полное представление о системе, персонал будет стремиться к достижению поставленной цели;

- в-третьих, объективные основы системы вознаграждения должны быть связаны с производительностью, так как, понимая это, сотрудники будут мотивированы на оптимальное выполнение поставленных задач;

- в-четвертых, необходимо использовать долгосрочные программы вознаграждений, так как долгосрочные программы вознаграждений оказывают наибольшее влияние на производительность персонала, и оказывают положительное влияние на конкурентоспособность организации;

- в-шестых, система вознаграждения должна стать неотъемлемой частью стратегии развития организации, так как вознаграждения неопенимы при сопоставлении поведения сотрудников с бизнес-стратегией организации.

Таким образом, аналитический обзор существующих теорий и анализ практики аудита вознаграждений позволяет отметить, что используемая система вознаграждений должна отвечать требованиям действующего законодательства, соответствовать интересам работников и работодателей и соответствовать следующим правилам:

- способ заработной платы должен быть прозрачным и справедливым;
- размер вознаграждения должен быть пропорционален вкладу работника в деятельность организации;
- размер вознаграждения должен варьироваться в зависимости от результатов работы;
- время между проделанной работой и премией не может быть слишком продолжительным, поскольку зарплата не будет иметь мотивационного эффекта.

Следует, однако, отметить, что мотивация только с помощью финансового вознаграждения не будет выполнять свою роль, если она не поддерживается другими инструментами стимулирования работников. Чем разнообразнее стимулы, тем больше вовлеченность сотрудников в их деятельность.

Выбор модели оплаты труда и вознаграждения должны основываться на долгосрочной организационной стратегии и плане

развития. Система вознаграждения включает в себя принципы назначения вознаграждения и его размера на конкретных должностях. Политика оплаты также играет стимулирующую роль, создавая желаемое поведение, а также учитывает путь развития сотрудника. Размер заработной платы и порядок ее выплаты определяются трудовым договором. Внутренние правила предприятия могут быть дополнением к общим правилам. Следовательно, чтобы это было мотивирующей, крайне важно, чтобы внутренние принципы оплаты труда и стратегии вознаграждения были справедливыми, четко определенными и доступными для всех сотрудников.

Таким образом, можно отметить, что система учета вознаграждений персонала играет важную роль в управлении ресурсами человеческого капитала организации. Её роль и значение заключаются в повышении мотивации персонала, привлечении и удержании квалифицированных кадров, выравнивании интересов, стимулировании производительности, оценке результатов, справедливости и прозрачности, а также анализа и планирования. В целом, система учета вознаграждений персонала играет ключевую роль в создании мотивирующей и справедливой рабочей среды, а также в обеспечении эффективного управления человеческими ресурсами организации.

ВЫВОДЫ И ЗАКЛЮЧЕНИЯ

В диссертационной работе сформированы теоретико-методические и практические рекомендации по решению комплекса научных проблем, связанных с учетом и аудитом эффективности вознаграждение персонала на современных промышленных предприятиях. Общими выводами, характеризующими результаты исследования, являются:

1. В экономической литературе существуют различные подходы к определению понятия и выявления сущности вознаграждения. Под сущностью в диалектике понимается единство внутренних необходимых сторон и зависимостей, которое в то же время содержит единство противоположностей как источник развития. Экономическая теория вознаграждения является центральным в определении роли и функций вознаграждения, а также ее роли в экономическом развитии. Суть экономической теории вознаграждения сводится к обозначению ее роли в развитии человеческого капитала, решение вопросов занятости и доходов населения, установление минимальной заработной платы для обеспечения жизнедеятельности человека, а также финансовых и инвестиционных аспектов выплаты вознаграждения [8-А]; [14-А].

2. В условиях рынка одним из ключевых факторов повышения эффективности, результативности и мотивированности персонала выступает эффективная система вознаграждений. Но как показывает реальная практика в Республике Таджикистан в отличие от других стран вопросы формирования и развития эффективной системы вознаграждений персонала почти не исследованы. На практике существуют многочисленные проблемы законодательного и методологического характера. В связи с этим, исследование проблем учета и аудита вознаграждений имеет важный научный и практический интерес, так как наличие эффективной системы вознаграждения способствует повышению эффективности управления персоналом [4-А]; [13-А].

3. Совершенствование системы учета вознаграждений позволяет повысить эффективность расходования средств. Например, для бизнеса определенно есть существенная экономия, особенно в применении налоговых расходов. На практике, работодатель может вычесть из налоговой базы иногда значительные суммы. Но, к сожалению, некоторые из предлагаемых льгот входят в налогооблагаемую базу подоходного налога и являются частью оценочной базы для расчета социального и медицинского страхования. Таким образом, существует важный вопрос, особенно для работодателя, учитывает ли он свои налоговые сбережения при составлении пакета льгот или также учитывает сбережения, сделанные работниками? [2-A]; [6-A]; [12-A].

4. Формирование системы учета вознаграждение персонала на промышленных предприятиях должно опираться на конкретной концепции, так как логика построения модели бухгалтерского учета и применение новых стандартов требует логическо-системного подхода. Исходя из существующих принципов и детерминантов построения модели учета вознаграждения персонала нами сформулирована логико-концептуальная модель формирования системы учета и аудита эффективности вознаграждения [4-A]; [13-A].

5. В условиях рыночных отношений аудит эффективности вознаграждений персонала призвана оценить существующую систему учета оплаты труда и вознаграждений, соблюдение институциональных и законодательных требований в области учета труда и вознаграждения, полноту отражения бухгалтерских операций в системе учета, а также состояние синтетического и аналитического учета всех операций, связанных с расчетами с персоналом. Аудит эффективности вознаграждения включает в себе этапы по сбору необходимой информации, их обработке и разработка рекомендации для совершенствование учетной политики в области расчета с персоналом и повышение эффективности расходования средств на фонд оплаты труда

и иных фондов, средства которых предназначены на оплаты вознаграждения [4-А]; [5-А].

6. Формирование и развитие системы аудита эффективности вознаграждения базируется на соблюдении ряда основополагающих принципов. Эти принципы можно классифицировать исходя из общей, частной и специфической позициях. К общим принципам относятся те принципы, которые находятся в общей плоскости осуществления аналитической деятельности. Частные принципы охватывают те принципы, которые объединяют процессы формирования системы вознаграждения и непосредственного проведения аудита эффективности вознаграждения. Специфические принципы связаны с эффективностью процесса организации аудита вознаграждения [1-А].

7. Формирование системы аудита эффективности вознаграждения на основе вышеприведенного подхода позволяет создать эффективную систему контроля и мониторинга расходования средств на стимулирование персонала. Аудит эффективности вознаграждения персонала прежде всего ориентирована на определение степени оптимальности использования ресурсов, оценку эффективности стратегий и программ развития предприятия, рассмотрение базовых принципов функционирования всей системы хозяйствования предприятия, в том числе рентабельность, эффективность и результативность [1-А];[12-А].

Рекомендации для практического применения

8. Построение методики бухгалтерского учета вознаграждения на основе внедрения методики грейдов сегодня распространена на практике промышленных предприятий и крупных корпоративных структур в развитых стран мира. Наиболее приемлемым методом внедрения системы грейдирования в учетной деятельности промышленных предприятий Республики Таджикистан выступает рекомендаций,

разработанные компанией HayGroup, который на сегодняшний день признана эффективной системой и методологией.

9. Исследование показывает, что система внутреннего аудита создается для обслуживания хозяйствующих субъектов с целью осуществления контроля за финансово-хозяйственной деятельности промышленных предприятий. Исходя из этого, внутренний аудит определяется как независимая оценочная функция, созданная внутри организации, которая исследует и оценивает ее деятельность.

10. Формирование организационной формы внутреннего аудита осуществляется под влиянием многочисленных внутренних и внешних факторов. В стабильной среде устанавливаются бюрократические структуры с централизованной властью, тогда как другая крайность представлена современными адаптивными структурами. На практике предпринимаются попытки найти более мягкие формы организации отдела внутреннего аудита, т.е. предпринимается попытка организовать отдел так, чтобы он соответствовал условиям, в которых функционирует предприятия.

11. Формирование новых отношений и широкое внедрение современных технологий в аудиторскую деятельность повлекли за собой изменение подхода к работе внутренних аудиторов. Практика показывает, что аудиторы больше не должны использовать пассивный подход, а должны использовать новый, проактивный подход, ориентированный на клиентов. Проактивный подход позволяет направлять потенциал внутреннего аудита на оценку и управления рисков. Система внутреннего аудита собирая и генерируя информацию создает хороший фон для прогнозирования потенциальных рисков, тем самым создавая дополнительную ценность для хозяйствующего субъекта.

12. Переход к процессным и сетевым организациям требует даже увеличения гибкости вознаграждения и привязки их к компетенциям. Размер занятости является предпосылкой для использования более или

менее точных и сложных методов оплаты. На малых предприятиях обычно используются упрощенные методы оценки, определения задач и расчета вознаграждения. Средние и крупные предприятия имеют относительно объективные и точные методы.

13. Следует отметить, что в условиях рынка каждой предприятию необходимо разработать собственную систему вознаграждений персонала, так как существование такой системы, который охватывает такие элементы производительность и поведение является залогом успешного развития организаций. Учет этих элементов при формировании эффективной системы вознаграждений персонала способствует повышению эффективности и результативности деятельности хозяйствующего субъекта.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Авдеев В.В. Учет и налогообложение авторского вознаграждения гражданину // Бухгалтерский учет в издательстве и полиграфии. 2012. № 6 (162). - С. 6-9.
2. Азиева З.И. Состояние и развитие методики бухгалтерского и управленческого учета расчетов с персоналом по оплате труда: Монография / З. И. Азиева, О. П. Полонская. – Краснодар: Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина, 2019. – 196 с.
3. Азиева З.И. Сравнительный анализ нормативно-правовых актов в области регулирования заработной платы (вознаграждений работников) российской и международной практики // Научный журнал КубГАУ. – №97(03). 2014. – С. 11.
4. Акбашева Д.М., Унежева Д.В., Байкулова Ф.А., Арова А.Р., Боташева А.Т. Экономические теории оплаты и вознаграждения // Тенденции развития науки и образования. 2021. № 75-2. С. 12-14. (13)
5. Алексахин А.В., Костыгова Л.А., Золкина А.В., Ломоносова Н.В. Переход с российских правил бухгалтерского учета на международные стандарты финансовой отчетности на титановом предприятии (на примере особенностей учета основных средств и вознаграждений работникам). Титан. 2014. № 2 (44). С. 42-47.
6. Ангелова А. С. Системы оплаты труда в США / А. С. Ангелова // Студенческий научный вестник [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.mnau.edu.ua/ua/04_07.html
7. Антонов С.В., Быков В.А. Перспективы применения в российской практике учета международных стандартов финансовой отчетности // Вестник Московского финансово-юридического университета. 2015. № 2. С. 81-85.
8. Асоев К., Калемуллоев М.В. Алгоритм расчёта экономической эффективности использования аудиторской деятельности в экономике Таджикистана // Вестник Таджикского технического университета. 2013. № 3 (23). С. 123-129.
9. Асоев К., Шоимардонов С.К., Ойев Н.А. Реформа бухгалтерского учета и аудита надежный путь повышения эффективности и экономической безопасности предприятия // Вестник Таджикского технического университета. 2014. № 2 (26). С. 112-113.
10. Бабынина Л.С. Эмпирический анализ развития моделей оплаты труда в зарубежных странах / Л. С. Бабынина // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2012. – № 4. – С. 109 – 114.
11. Бакаев А.С. Международные стандарты финансовой отчетности / А.С. Бакаев, Л.В. Горбатова и др.-М. - 1998. - 126 с.
12. Барфиев К.Х., Мирзохонов С.О. Управленческий учет оплаты труда в сельском хозяйстве // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2016. № 2 (14). С. 9-12. (9)

13. Басманов И.А. Теоретические основы учета и калькулирования себестоимости промышленной продукции. - М.: Финансы и статистика, 1970.– 168 с.
14. Баянова О.В. Стандартизация потенциала учетно-аналитической системы в управлении затратами на оплату труда // Управленец. 2011. № 11-12 (27-28). С. 40-45.
15. Белоногов А. Н. Совершенствование бухгалтерского учета затрат на оценку и разведку полезных ископаемых: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.12 / Андрей Николаевич Белоногов. – Новосибирск, 2016. – 193 с.
16. Беркович Т.А., Былкова Т.О. Развитие методики аудита вознаграждений персонала организации // Baikal Research Journal. 2011. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-metodiki-audita-voznagrazhdeniy-personala-organizatsii>
17. Бобоев М.У. Управленческие аспекты учета в легкой промышленности: научная монография. – Душанбе: «Ирфон», 2014. – 176 с.
18. Богунец Е.А. Построение системы грейдов на примере компании Qwell group / Е.А. Богунец, Н.И. Решетько // Theoretical & Applied Science. – 2015. – № 1(21). – С. 156-163.
19. Бодяко А.В. Методические подходы к модификации проекта положения по бухгалтерскому учету Минфина России "учет вознаграждений" // Вестник университета. 2013. № 4. С. 61-67.
20. Болдырев Е.А. Актуальные вопросы реформирования бухгалтерского учета вознаграждений работникам в условиях перехода на МСФО // В сборнике: Россия в XXI веке: стратегия и тактика социально-экономических, политических и правовых реформ. Материалы IX межвузовской студенческой конференции студентов и аспирантов. ФГБОУ ВПО "Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации", Алтайский филиал. 2016. С. 126-127.
21. Большаков А.С. Золотые алгоритмы / А.С. Большаков. – СПб.: Издательский Дом «Литера», 2013. –С. 18.
22. Большой экономический словарь / под ред. А.Н. Азрилияна. - 4-е изд. доп. и перераб. - М.: Институт новой экономики, 1999. - 1248 с.
23. Бурганова Э.О. Внедрение ключевых показателей эффективности // Персонал Микс. - 2005. - N 6. –С. 21.
24. Валиуллина Г.Р. Расходы на вознаграждение работников в соответствии с международными стандартами финансовой отчетности // В сборнике: Междисциплинарность науки как фактор инновационного развития. Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции. 2017. С. 207-212.
25. Вилкова Галина Сергеевна. Формирование системы учета и внутреннего контроля вознаграждений работникам в соответствии с требованиями МСФО: диссертация ... кандидата экономических наук:

08.00.12 / Вилкова Галина Сергеевна; [Рязанский государственный радиотехнический университет].- Рязань, 2014.- С. 116.

26. Виноградов ЕВ. Аудит: учеб. пособие для вузов [ЕВ. Виноградов, И.А. Матвейчук. - М.: Академический Проспект, 2006 - 320 с.

27. Волкова А.С., Блинова У.Ю. Особенности учета вознаграждений работников в современных условиях // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2016. № 3-2. С. 44-47.

28. Волчкова М.А. Учет расходов на выплаты премий и денежных вознаграждений // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2016. № 19 (403). С. 10-15.

29. Вострикова Л.А. Вознаграждение за труд как объект бухгалтерского учета и экономического анализа // В сборнике: Актуальные проблемы учета, экономического анализа и финансово-хозяйственного контроля деятельности коммерческой организации. Материалы Всероссийской научно-практической конференции: в 2 частях. Научные редакторы: Д.А. Ендовицкий, Н.Г. Сапожникова. 2003. С. 14-17.

30. Вострикова Л.А. Резерв на выплату вознаграждений по итогам года: бухгалтерский и налоговый учет // В сборнике: Теория и практика функционирования финансовой и денежно-кредитной системы России. материалы Международной научно-практической конференции. Воронежский государственный университет. 2008. С. 112-114.

31. Всеобщая декларация прав человека. Резолюция 217 А (III) Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1948 года.

32. Галкина М.Н. Вознаграждения как особый объект управленческого учета и отчетности // В сборнике: Приоритетные векторы развития промышленности и сельского хозяйства. Материалы I Международной научно-практической конференции. 2018. С. 68-72. (71)

33. Гарнов И.Ю. Особенности отражения в бухгалтерском учете и налогообложение операций по возмещению затрат бюджетных учреждений культуры по выплате авторских вознаграждений иностранным организациям//Бухгалтерский учет и налогообложение в бюджетных организациях. 2013. № 11. С. 48-53.

34. Гафурова Л. С. Организация контроля расчетов по оплате труда в системе экономической безопасности предприятия / Л. С. Гафурова // Вестник научной мысли. – 2022. – № 4. – С. 153-157.

35. Гейер Э.С., Штык Ю.В. Вознаграждения работникам как объект бухгалтерского учета: терминологический аспект и классификация//Научный вестник Одесского национального экономического университета. 2015. № 4 (224). С. 28-442.

36. Гинзбург Х.И. Экономический анализ: Предмет и методы. Моделирование ситуаций. Оценка управленческих решений: Учебник / А.И.Гинзбург. - СПб. др.: Питер, 2003. -468 с.

37. Голочалова И.И., Цуркану В.И. Бухгалтерский учет вознаграждений на основе акций в инновационной экономике: теория и

практика // Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Економіка. 2018. № 1 (51). С. 407-415.

38. Гольденберг А.И. Влияние удельного вознаграждения на трудовую активность рабочих и оптимизация системы оплаты труда // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2005. № 1. С. 144.

39. Давлатов Д., Исоков А. Сущность аудита и его роль в управлении финансами малых и средних предприятий // РИСК: Ресурсы, Информация, Снабжение, Конкуренция. 2013. № 4. С. 227-228.

40. Дереповская Г.А. Особенности бухгалтерского учета вознаграждений работникам в сельскохозяйственных организациях//В сборнике: Современное состояние и приоритетные направления развития аграрной экономики в условиях импортозамещения. Материалы международной научно-практической конференции. Министерство сельского хозяйства Российской Федерации, Департамент научно-технологической политики и образования, Донской государственный аграрный университет; Редакционная коллегия: А.И. Клименко, А.А. Громаков, Т.А. Мирошниченко, Т.Н. Мишустина, С.В. Подгорская. 2015. С. 269-272.

41. Дружиловская Э.С., Анциферова А.И. Модернизация системы оплаты труда и его учета в государственных и муниципальных учреждениях // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2015. № 20 (380). С. 2-9.

42. Друри К. Управленческий и производственный учет. Вводный курс: учеб. для студентов вузов [Текст] / К. Друри, - 5-ое изд., перераб. и доп. – М: ЮНИТИ-ДАНА, 2012 - 735 с.

43. Дуплякова С.А. Сравнение бухгалтерского учета заработной платы в соответствии с требованиями нормативных документов Российской Федерации и международных стандартов финансовой отчетности//В сборнике: Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации. сборник статей XXX Международной научно-практической конференции: в 2 ч.. 2020. С. 74-80.

44. Дымова И.А. Бухгалтерская отчетность и принципы ее составления в соответствии с международными стандартами / И.А. Дымова. - М.: «Современная экономика и право». – 2001. – 156 с.

45. Ендовицкий Д.А., Вострикова Л.А. Вознаграждение персонала: регулирование, учет и отчетность, экономический анализ // учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям 080109 «Бухгалтерский учет, анализ и аудит», 080105 «Финансы и кредит»: Электронный ресурс / Москва, 2012.

46. Еремеева С.В., Соколова А.А., Мартыанова А.А. Особенности учета при формировании вознаграждения у застройщика в долевом строительстве // Экономика и предпринимательство. 2016. № 10-1 (75). С. 1153-1156.

47. Ермакова Н.А., Ахметова Ч.Ф. Учет и отчетность по вознаграждениям работникам в российской и международной практике // Международный бухгалтерский учет. 2011. № 2 (152). С. 18-27.
48. Ефимова Л.А., Жукова Т.В. Бухгалтерский учет вознаграждений работникам лесопромышленных организаций // Москва, 2013. 152с.
49. Жукова Т.В. Бухгалтерский учет вознаграждений работникам лесопромышленных организаций // диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Российский государственный аграрный университет. Москва, 2012.
50. Закон Республики Таджикистан «О бухгалтерском учете и финансовой отчетности» от 25 марта 2011 года, №702.
51. Закон Республики Таджикистан «О несостоятельности (банкротстве)» (Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан 2003 год, №12, ст.674; 2008 год, №10, ст.813; 2009 год, №5, 317. Закон РТ от 02.01.2019 г., № 1579)
52. Закон Республики Таджикистан «Об аудиторской деятельности» от 22 июля 2013 года, №993.
53. Зимняков В.М. Производственный учёт и отчетность в перерабатывающей промышленности: Учебное пособие / В.М Зимняков.- Пенза: РИО ПГАУ , 2018.- 126 с.
54. Ибрагимов Х.А. Теоретические основы распределения доходов в переходной экономике // Вестник Ошского государственного университета. 2018. № 1. С. 63.
55. Ивашкевич В.Б. Бухгалтерский управленческий учет / В.Б. Ивашкевич. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Магистр, 2011. –С. 25.
56. Измаилов Р.Н. Модель расчета заработной платы в зависимости от результата работы и стоимости рабочего места // Экономика и управление: проблемы, решения. 2020. Т. 1. № 2. С. 125-129. (126)
57. Калемуллоев М.В. Производственный учет в системе управленческого учета: Автореф. дис. кан. экон. наук. - М.,1999. – 23 с.
58. Камилова Э.Р., Зиннатуллина Л.В. Совершенствование бухгалтерского учета расходов на вознаграждения работников // В сборнике: Современные научные исследования: теоретический и практический аспект. Сборник статей Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор: Сукиасян Асатур Альбертович. 2016. С. 52-54.
59. Карзаева Н.Н. Бухгалтерский учет оценочных обязательств//Бухучет в сельском хозяйстве. 2013. № 3. С. 30-37.
60. Каримов, Б.Ҳ. Рушди назорати дохилӣ чун воситаҳои баландбардории самаранокӣ ва сифати хизматрасониҳои аудиторӣ / Б.Ҳ. Каримов, З.Т. Ғуломов // Паёми Донишгоҳи давлатии тиҷорати Тоҷикистон. – 2020. – №. 3(32). – С. 71-76.

61. Каюденко О.В. Особенности ведения бухгалтерского учета вознаграждения сотрудников в российской и международной практиках // Инновации. Наука. Образование. 2021. № 33. - С. 404-408.
62. Кек-Манджиева, З.В. Учет и внутренний контроль расчетов по оплате труда в организации / З.В. Кек-Манджиева // Актуальные вопросы экономических наук. – 2015. – № 42. – С. 90-96.
63. Керимова А.М., Таусова И.Ф. Организация бухгалтерского учета вознаграждения работников//Вестник научных конференций. 2017. № 9-1 (25). - С. 58-60.
64. Киреева О.Ю. Особенности бухгалтерского учета пенсионных планов с установленными выплатами в соответствии с МСФО (IAS) 19 "вознаграждения работникам" // Известия Института систем управления СГЭУ. 2018. № 1 (17). С. 196-200.
65. Кобж Л.Р., Щербинина А.Г. Содержание российского и зарубежного стандарта учета вознаграждений, возможности их адаптации к российской практике // В сборнике: Социально-экономические и правовые аспекты развития общества. Материалы всероссийской научно-практической конференции. Майкоп, 2020. С. 170-174.
66. Кобзарева В.В., Осипова А.И. Сравнение проекта положения по бухгалтерскому учету "Учет вознаграждений работникам" (ПБУ) и международного стандарта финансовой отчетности "вознаграждения работникам" (МСФО (IAS) 19) / В сборнике: Актуальные проблемы аграрной экономики. Материалы Международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. Главный редактор Клименко А.И., 2014. С. 173-176.
67. Коваленко Ю.И. Виды вознаграждений персонала и особенности их учета в отчетности / Ю.И. Коваленко // Саратовской области - 80 лет: история, опыт развития, перспективы роста: Сборник научных трудов по итогам Международной научно-практической конференции: в 3-х частях, Саратов, 11 апреля 2016 года. – Саратов, 2016. – С. 66-67. (66)
68. Конвенции МОТ // Интернет источник: <http://www.grandars.ru/college/pravovedenie/konvencii-mot.html>
69. Костанян А.А. Особенности бухгалтерского учета вознаграждений персоналу // Современные тенденции развития науки и технологий. 2017. № 2-8. С. 49-52.
70. Кудрина М.А. Некоторые проблемные вопросы учета труда и его оплаты // В сборнике: Образование и наука в современных реалиях. Сборник материалов II Международной научно-практической конференции. Редколлегия: О.Н. Широков [и др.]. 2017. С. 320-323. (323)
71. Левкова М.А. Проблемы российской системы бухгалтерского учета вознаграждений работникам и пути ее совершенствования в условиях перехода на МСФО // В сборнике: Внедрение МСФО в России. проблемы и перспективы. Москва, 2014. С. 138-141.

72. Левкова М.А. Совершенствование российской системы бухгалтерского учета вознаграждений работникам в условиях перехода на МСФО//В сборнике: Социально-экономическое развитие регионов России. IV Международная научно-практическая конференция. 2014. С. 50-53.
73. Левкова М.А., Домбровская Е.Н. Актуальные проблемы российской системы бухгалтерского учета вознаграждений работникам и пути ее совершенствования в условиях перехода на МСФО//Экономика и современный менеджмент: теория и практика. 2015. № 49. С. 18-28.
74. Ливанова Р.В., Мырксина Ю.А. Применение МСФО (IAS) 19 "вознаграждение работникам" в отечественной практике бухгалтерского учета//Бухучет в сельском хозяйстве. 2021. № 3. С. 16-21.
75. Малахова Ю.В., Бадеева Е.А. Учет вознаграждений работникам: формирование и раскрытие информации // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2019. Т. 8. № 2 (27). С. 236-240.
76. Марширова Л.Е., Максимова Н.В. Анализ проекта положения по бухгалтерскому учету "учет вознаграждений работникам" // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. 2012. Т. 18. № 6. С. 154-159.
77. Международные и российские стандарты бухгалтерского учета: сравнительный анализ, принципы - М.: Аналитик-Пресс, 2001. – XXX с
78. Международные стандарты финансовой отчетности - 1999: издание на русском языке. - М.: Аскери-АССА, 1999. - 1136 с.
79. Международные стандарты финансовой отчетности. А.С. Бакаев, Л.В. Горбатова и др.-М., 1998.
80. Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 19 «Вознаграждения работникам». URL: https://www.minfin.ru/common/upload/library/no_date/2012/IAS_19.pdf (дата обращения: 03.03.2019).
81. Мелехина Т.И. Бухгалтерский учет и налогообложение вознаграждений по гражданско-правовым договорам // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2010. № 10 (250). С. 30-33.
82. Мельгуй А.Э., Дворецкая Ю.А. Вознаграждения работникам: новая категория в российском бухгалтерском учете // Вестник Брянского государственного университета. 2012. № 3-2. С. 289-293.
83. Методические рекомендации по применению международных стандартов финансовой отчетности. В 2- том. Том 1. Душанбе: Типография Министерства финансов Республики Таджикистан, 2009. – 232 с.
84. Мешкова Г.В. Бухгалтерский и налоговый учет выплаты вознаграждений в натуральной форме работникам сельскохозяйственных организаций//Вестник Российского государственного аграрного заочного университета. 2015. № 19 (24). С. 136-141.

85. Мещерякова Т.В. Проект ПБУ «Учет вознаграждений работникам»: основные преимущества и барьеры в применении / Т.В. Мещерякова // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития, 2013. № 4. С. 44-49.

86. Мирошниченко Т.А., Мищенко А.Н. Развитие бухгалтерского учета вознаграждений работникам в соответствии с МСФО // В сборнике: Аграрная наука, творчество, рост. 2013. С. 145-149.

87. Миславская Н.А. Проблемы внедрения МБС (IAS) 19 "Вознаграждения работникам" // Международный бухгалтерский учет. 2010. № 10 (142). С. 2-6.

88. Миславская Н.А. Учет пенсионных планов в системе международной финансовой отчетности // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. 2010. № 3-1. С. 240-245.

89. Мищенко А.Н. Исследование понятий "вознаграждения работникам" и "заработная плата" как объектов бухгалтерского учета//В сборнике: Стратегия экономического развития России с учетом влияния мирового сообщества. материалы VII Международной научно-практической конференции: в 2-х томах. 2015. С. 75-79.

90. Могильда А.П. Особенности учета вознаграждения персонала в современных условиях//В сборнике: Современная экономика: актуальные вопросы, достижения и инновации. сборник статей XVI Международной научно-практической конференции: в 2 ч. 2018. - С. 141-144.

91. Мырксина Ю.А. Вопросы учета вознаграждения работникам//В сборнике: Актуальные проблемы бухгалтерского учета, аудита и налогообложения на современном этапе развития экономики России. 2014. - С. 216-219.

92. Мышкина Ю.А. Учет вознаграждений работникам по МСФО и РСБУ//В сборнике: МСФО в учетно-аналитической системе организаций: теория и практика применения. Материалы Международной студенческой научно-практической конференции. Под научной редакцией Л.И. Хоружий, Ю.Н. Каткова. 2017. - С. 105-109.

93. Набок Д.И. Бухгалтерский учёт труда и заработной платы в коммерческой организации//Тенденции развития науки и образования. 2019. № 55-9. С. 89-91. (91)

94. Назырова А.А. Международная практика учета вознаграждений работникам//Вектор экономики. 2020. № 12 (54). С. 4.

95. Нармандах Д. Заработная плата и оплата труда: развитие теоретических подходов к определению понятий//Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). 2013. № 3. С. 16-23. (18)

96. Насриддинов Ф.И. К вопросу о совершенствовании системы оплаты труда в Республике Таджикистан // Таджикистан и современный мир. 2018. № 2 (61). - С. 191 -196

97. Низомов С.Ф. Генезис развития бухгалтерского учета для управленческих целей // Международный теоретический и научно-практический журнал «Аудит и менеджмент» - Душанбе, ОИПБА РТ, 2019 - №2 (2) - С. 74- 82

98. Низомов С.Ф., Мирзоалиев А.А. Развитие институтов регулирования аудита в Республике Таджикистан//В сборнике: Актуальные вопросы экономической теории: развитие и применение в практике российских преобразований. 2016. С. 292-298.

99. Низомов С.Ф., Шобеков М. Проблемы внедрения МСФО в Таджикистане и пути их преодоления//Известия Иссык-Кульского форума бухгалтеров и аудиторов стран Центральной Азии. 2015. № 2-1 (9). С. 216-221.

100. Низомов, С.Ф. Проблемы и перспективы использования цифровых технологий в аудите / С.Ф. Низомов, Г.М. Рахимов // Deutsche Internationale Zeitschrift für Zeitgenössische Wissenschaft. – 2022. – № 34. – С. 13-15.

101. Озерникова Т.Г., Беркович Т.А. Развитие теоретических основ аудита вознаграждений//Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). 2011. № 6. С. 27-34. (28)

102. Остапчук Т.В. Бухгалтерский учет выплаты вознаграждения работникам//В сборнике: Доклады ТСХА. 2020. С. 520-524.

103. Палачева А.Н. Модель бухгалтерского управленческого учета затрат на вознаграждения работников малого предпринимательства//В сборнике: Молодежь и XXI век - 2018. Материалы VIII Международной молодежной научной конференции. В 5-ти томах. Ответственный редактор А.А. Горохов. 2018. С. 181-185.

а. Палий В.Ф. Международные стандарты учета и финансовой отчетности: Учебник. - М.: ИНФРА-М, 2003. - 472 с.

104. Плющенко К.Д. Концептуальная модель бухгалтерского учета расходов на вознаграждение работников//Актуальные научные исследования в современном мире. 2020. № 11-11 (67). С. 141-145.

105. Положение по калькулированию себестоимости продукции (работ, услуг) на предприятиях и в организациях Республики Таджикистан// Утверждено постановлением Правительства Республики Таджикистан от 12 мая 1999 года N210

106. Послание Президента Республики Таджикистан, Лидера нации уважаемого Эмомали Рахмона Маджлиси Оли Республики Таджикистан «Об основных направлениях внутренней и внешней политики республики»// г. Душанбе, 26.01.2021. Режим доступа: <http://prezident.tj/ru/node/25006>

107. Путинцева В.В. Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 19 "вознаграждения работникам". особенности применения//В сборнике: Бухгалтерский учет и аудит: прошлое,

настоящее и будущее. Сборник научных статей региональной научно-практической конференции: в 2-х частях. 2016. С. 296-300.

108. Решетова Д.С. Актуальные вопросы современного соотношения правил бухгалтерского учета вознаграждений работникам в России и МСФО//В сборнике: Реформирование учета и права в современной России. Москва, 2018. С. 156-161.

109. Рябцовская А.А. Сравнительный анализ положения IAS 19 и проекта положения по бухгалтерскому учету "учет вознаграждения работникам"//Вестник науки и образования. 2019. № 19-1 (73). С. 37-40.

110. Сабырова, Г. Ж. Информационное единство экономического анализа и системы внутреннего аудита / Г. Ж. Сабырова, К. Орозбекова // Известия Иссык-Кульского форума бухгалтеров и аудиторов стран Центральной Азии. – 2019. – № 2(25). – С. 408-412.

111. Сабырова, Г. Ж. Подходы к организации внутреннего аудита в государственных образовательных учреждениях Кыргызской Республики / Г. Ж. Сабырова // Известия Иссык-Кульского форума бухгалтеров и аудиторов стран Центральной Азии. – 2020. – № 2(29). – С. 169-176.

112. Савицкий Д.В. Внутренний управленческий контроль как основа оценки деятельности центров ответственности / Д.В. Савицкий // Аудитор.– 2014. – № 11. – с. 12-17.

113. Семенов Г.А. Организация учета расчетов с персоналом по оплате труда / Семенов Г.А., Андрущенко Л.А. // Государство и регионы. – 2009. – № 2. – С.180-187.

114. Сидор О. Построение системы грейдов своими силами / О. Сидор // Управление персоналом. – 2012. – № 8 (215). – С. 68.

115. Симоненко А.С. Принципы бухгалтерского управленческого учета затрат на вознаграждения работников малого предпринимательства//В сборнике: Молодые исследователи агропромышленного и лесного комплексов – регионам. Сборник научных трудов по результатам работы V международной молодежной научно-практической конференции. 2020. С. 99-103.

116. Симонин П.В., Богачева Т.В., Атапина Д.Р. Институциональные особенности регулирования, вознаграждения и оплаты труда персонала//Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2019. № 1 (119). С. 85.

117. Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение: Пер. с англ. М.: Прогресс, 1989. 528 с.

118. Скребкова Ж.Р., Мокина Е.В. Сближение РСБУ и МСФО как инновационный инструмент продвижения российского бухгалтерского учета на новый международный уровень//В сборнике: Креативное управление как инновационный инструмент экономического развития России. Материалы конференции. Редакторы: М.Н. Денисевич, Е. В. Бурова. 2014. С. 23-26.

119. Слипачук С. Система грейдов: методика определения должностных окладов / С. Слипачук [электронный ресурс]. - Режим доступа: profhressa.com.

120. Соловьева И.П., Кузнецова О.Н., Иляшевич Н.П. Бухгалтерский учет вознаграждений работников сельскохозяйственных организаций//В сборнике: Социально-экономические проблемы развития экономики АПК в России и за рубежом. Материалы всероссийской научно-практической конференции молодых учёных и студентов. 2017. С. 130-139.

121. Статистический сборник / Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - 2022. - С. 254.

122. Субхонкулов И.А. Статистическое исследование системы материального стимулирования персонала (на материалах предприятий Союза «Таджикматлубот»). Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Специальность 08. 00. 12 – Бухгалтерский учет, аудит, статистика. Душанбе, 2020. –С. 41.

123. Сунгатуллина Л.Б. Исторические аспекты и современные тенденции развития системы бухгалтерского учета и контроля вознаграждения персонала//Международный бухгалтерский учет. 2017. Т. 20. № 3 (417). С. 170-182.

124. Сунгатуллина Л.Б. Теория и методология бухгалтерского управленческого учета и анализа расходов на вознаграждения работников//автореферат дис. ... доктора экономических наук / Нижегород. гос. ун-т им. Н.И. Лобачевского. Нижний Новгород, 2014

125. Таусова И.Ф. Аудит системы расчетов с персоналом коммерческих организаций / И.Ф. Таусова, А.М. Керимова // Проблемы и перспективы социально-экономического развития регионов Юга России: сборник научных трудов по материалам IV Всероссийской научно-практической конференции, Майкоп, 23 ноября 2017 года / под науч. редакцией А.А. Тамова. – Майкоп: ООО "Электронные издательские технологии", 2018. – С. 252-259.

126. Торбина А.В. Сравнительная характеристика отечественных и международных стандартов по бухгалтерскому учету расчетов по вознаграждению работников//Вестник научных конференций. 2018. № 11-2 (39). С. 114-116.

127. Тохирова Р.С. Предпосылки становления и развития аудита управленческого учета в республике Таджикистан//Известия Иссык-Кульского форума бухгалтеров и аудиторов стран Центральной Азии. 2020. № 2 (29). С. 191-197.

128. Тумен А.А. Опыт применения бестарифной системы оплаты труда // Экономика и бизнес: теория и практика. 2021. №6-2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/opyt-primeneniya-bestarifnoy-sistemy-oplaty-truda>.

129. Утенкова Ю.А., Верхотуров Д.А., Селезнева Е.Ю. К вопросу о внутреннем контроле состояния расчетов по оплате труда// В сборнике: Финансово-экономические проблемы и перспективы развития

российской экономики на современном этапе. Труды Всероссийской научно-практической конференции. 2019. С. 109-115. (111)

130. Федорова И. Ю. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда в коммерческих организациях производственной и непроизводственной сфер деятельности / И. Ю. Федорова // Учет, анализ и аудит: проблемы теории и практики. – 2021. – № 26. – С. 184-187.

131. Федотова К.А. Адаптация МСФО "вознаграждение работника" к российской практике бухгалтерского учета // В сборнике: Развитие Кубанского региона: экономические и социально-психологические аспекты. сборник материалов межрегиональной научно-практической конференции. Институт экономики и управления в медицине и социальной сфере; главный редактор: Латкин В. В., Краснодар, 2009. С. 141-148.

132. Фейгель М.Л., Дубограй Е.М. Учет расчетов с работниками//Аспирант. 2019. № 2 (44). С. 79-83. (79)

133. Финтисов М.И. Особенности начисления, контроля и отражения гонораров (вознаграждения) в бухгалтерском учете в адвокатских образованиях//В сборнике: Научный вектор. Сборник научных трудов магистрантов. Под научной редакцией А.У. Альбекова. Ростов-на-Дону, 2018. С. 119-123.

134. Хант Дж. Управление людьми в компаниях: руководство для менеджера: Пер. с англ. М.: ЗАО Олимп-Бизнес», 1999. С. 56

135. Харчева И.В. Организация ведения бухгалтерского учета вознаграждений работников в российской и международной практике // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. 2012. № 4. С. 57-61.

136. Харчева И.В., Хусаинова А.С. Особенности бухгалтерского учета вознаграждений работникам по МСФО и РСБУ //В сборнике: ДОКЛАДЫ ТСХА. Сборник статей. 2012. С. 218-221.

137. Хоналиев Н. Промышленность Таджикистана: современное состояние и перспективы развития. [Текст]/ Н. Хоналиев //Душанбе: «Ирфон», 2007. - 294 с.

138. Хорохордин Д.Н. Формирование активно-адаптивных систем внутреннего аудита: Монография /Д.Н. Хорохордин/ Воронеж. гос. Аграрный унт им. КД Глинки. - Воронеж: Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2003. - 152 с.

139. Худжамкулов Р.Б., Ибрагимова Д.И. Механизм оплаты и стимулирования труда в экономике Республике Таджикистан//Ученые записки Худжандского государственного университета им. академика Б. Гафурова. Серия: Естественные и экономические науки. 2017. № 3 (42). С. 170.

140. Хушвахтзода Қ.Х., Хукматов, Д. Ч. Самаранокии низоми назорати дохилӣ (аудит) дар корхонаҳои комплекси агросаноатӣ / Қ.Х. Хушвахтзода, Д. Ч. Хукматов // Паёми Донишгоҳи миллии Тоҷикистон. Бахши илмҳои иҷтимоӣ-иқтисодӣ ва ҷамъиятӣ. – 2020. – №. 3. – С. 5-9.

141. Чеглакова С.Г., Вилкова Г.С. Раскрытие информации в бухгалтерской (финансовой) отчетности по вознаграждениям работников в соответствии с требованиями МСФО//Международный бухгалтерский учет. 2014. № 23 (317). С. 2-8.
142. Чемяков, В.П. Грейдинг: технология построения системы управления персоналом / В.П. Чемяков.- М.: Вершина, 2007. -208 с.
143. Чинова А.М., Мироненко О.В. Анализ основных аспектов проекта положения по бухгалтерскому учету "учет вознаграждений работникам"//В сборнике: Учет, налогообложение, анализ и аудит: состояние и проблемы. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. 2019. С. 88-93
144. Чумаченко Н.Г. Учёт и анализ в промышленном производстве США. М.: Финансы, 1971.- 240 с.
145. Шамсиддинов М.М. Нақш ва аҳамияти сегменткунонии ҳисобот дар татбиқи баҳисобгирии идоракунии дар корхонаи саноатӣ / М.М. Шамсиддинов. // Паёми Донишгоҳи миллии Тоҷикистон. Бахши илмҳои иҷтимоӣ-иқтисодӣ ва ҷамъиятӣ №3. – Душанбе, 2020.- 300 с. С. 61-66.
146. Шепель Н. Ю. Особенности мотивации в Японии / Н. Ю. Шепель // Студенческий научный вестник [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.mnau.edu.ua/ua/04_07.html
147. Шигапова Г.М. Совершенствование российской системы бухгалтерского учета обязательств по вознаграждениям работникам//Аллея науки. 2018. Т. 4. № 9 (25). С. 362-367.
148. Шихатов П.И. Бухгалтерский учет вознаграждений работникам в России и странах СНГ // В книге: Современный мир и Россия: время перемен и новой модели развития. Москва, 2014. С. 336-338.
149. Шихатов П.И. Применение международного опыта финансового учета в российской практике // Вестник Международного института экономики и права. 2016. № 1 (22). С. 14-19.
150. Шихатов П.И. Совершенствование бухгалтерского учета выплат вознаграждений работникам в организациях общественного питания // Вестник Международного института экономики и права. 2014. № 4 (17). С. 14-21.
151. Шобеков М., Шамсиддинов М.М. Мукамалгардони баҳисобгирии идоракунии дар саноати кӯҳии Ҷумҳурии Тоҷикистон/ Шобеков М., Шамсиддинов М.М. // Паёми Донишгоҳи технологии Тоҷикистон. – Душанбе, 2020. №3 (42) – С.149-156.
152. Шобеков М., Шамсиддинов М.М. Низомии ҳисоботи дохилӣ: мафҳум, моҳият ва мушкилот/ Шобеков М., Шамсиддинов М.М. // Паёми Донишгоҳи давлатии тибқи Тоҷикистон. – Душанбе, 2019. №3 (28) – С.105-110.
153. Шогенцукова З.Х., Ахметова Л.А., Карова Д.А., Машуков И.А. Положения международных стандартов финансовой отчетности

(МСФО) по формированию информации о вознаграждениях работникам и перспективы их применения в России//Современные проблемы науки и образования. 2015. № 2-2. С. 445.

154. Яковлев Р. Оплата и нормирование труда (Комментарии к новой редакции Трудового кодекса) // Трудовое право. — 2007. - № 1, - с. 27-37.

155. Ярушкина Е.А. Учет вознаграждений работникам: понятие, нормативная база, российский и зарубежный опыт//Вестник Института дружбы народов Кавказа (Теория экономики и управления народным хозяйством). Экономические науки. 2015. № 2 (34). С. 20.

156. Яшкова Е.В., Синева Н.Л., Бритова Ю.В., Дубкова В.С., Шкапова А.М. Аудит вознаграждений в организации: сущность, значение, алгоритм проведения//Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2018. № 6 (32). С. 249-255. (250)

157. Brown D. What Are Successful Employee Reward Systems? / Denise Brown // Chron. Work [Electronic resource]. – Mode of access: <http://work.chron.com/successful-employee-reward-systems-12291.html>

158. Davis K., Moore W. Some Principles of Stratification // Amer. Sociol. Rev. 1945. Vol. 10. № 4. P. 242–249.

159. Herzberg F. One More Time: How Do You Motivate Employees? / Frederick Herzberg // Har-vard Business Review [Electronic resource]. – Mode of access : <https://hbr.org/2003/01/one-more-timehow-do-you-motivate-employees>.

160. Jeffrey, S.A. (2009). Justifiability and the motivational power of tangible noncash incentives. Human Performance, 22, 143–155.

161. Peter T. Chingos. Paying Performance: A Guide to Compensation Management Second Edition. New York, John Wiley & Sons Publishing Company. 2002. - 389p

162. Reward Systems & Employee Behavior: Intrinsic & Extrinsic Rewards // Business 101: Principles of Management / Business Courses [Electronic resource]. – Mode of access: <http://study.com/academy/lesson/reward-systems-employee-behavior-intrinsic-extrinsic-rewards.html>

СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ РАБОТ:

А) публикации в изданиях, включенных в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, рекомендуемых ВАК при Президенте Республики Таджикистан

[1-А] Бадалов Ш.К. Принципы проведение аудита эффективности вознаграждения персонала промышленных предприятий [текст] / Бадалов Ш.К. // Вестник Таджикского государственного университета комерции. 2023. - №3(48). - С. 50-55. ISSN:2808-054X.

[2-А] Бадалов Ш.К. Развития методики бухгалтерского учета вознаграждение персонала промышленных предприятий на основе МСФО [текст] / Бадалов Ш.К. // Вестник Государственное управление. 2023. - №3(62). - С. 166-174. ISSN:2664-0651.

[3-А] Бадалов Ш.К. Таҳлили идоракунӣ ва нақши он дар низоми идоракунии корхона [матн] / Бадалов Ш.К., Шарифов М.М., Мухиддинов Ш.Ш. // Паёми Донишгоҳи миллии Тоҷикистон. Бахши илмҳои иҷтимоӣ-иқтисодӣ ва ҷамъиятӣ. 2022. - №9. - С. 71-77. ISSN:2413-5151.

[4-А] Бадалов Ш.К. Формирование системы вознаграждения работников-основа повышения эффективности их деятельности [текст] / Бадалов Ш.К. // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. 2020. -№ 3. -С. 132-136. ISSN:2413-5151.

[5-А] Бадалов Ш.К. Некоторые вопросы выбора модели оплаты труда и вознаграждения на современных предприятиях / Бадалов Ш.К. // Финансово-экономический вестник. 2020. -№ 3(23). -С. 134-140. ISSN: 2663-0389.

[6-А] Бадалов Ш.К. Совершенствование системы учета вознаграждений в условиях Республики Таджикистан [текст] / Бадалов Ш.К. // Политехнический вестник. Серия: Интеллект. Инновации. Инвестиции. 2019. -№ 4(48). -С. 75-78. ISSN: 2520-2235.

[7-А] Бадалов Ш.К. Стандартикунии баҳисобгирӣ и идоракунӣ: ҷанбаҳои методологӣ [матн] / Низомов С.Ф., Комилов Ш.Д., Бадалов Ш.К. // Паёми Донишгоҳи миллии Тоҷикистон. Бахши илмҳои иҷтимоӣ-иқтисодӣ ва ҷамъиятӣ. 2018. -№ 10. -С. 38-45. ISSN:2413-5151.

Б) в других изданиях:

[8-А] Бадалов Ш.К. Экономическая природа вознаграждение персонала / Низомов С.Ф., Бадалов Ш.К. // Материалы республиканской научно-практической конференции на тему «проблемы формирования и развития цифровой экономики в современных условиях Республики Таджикистан» Душанбе, 2022. –С. 112-115

[9-А] Бадалов Ш.Қ. Баҳисобгирӣ хароҷот аз рӯи марказҳои масъулият: ҷанбаҳои назариявӣ / Бадалов Ш.К., Ҳофизов Ҳ.А. // Маҷмаи конференсияи илмӣ-амалии байналмилалӣ бахшида ба 80-солагии арбоби илм ва техникаи ҷумҳурии тоҷикистон, доктори илмҳои иқтисодӣ, профессор Уроқов Д.У. дар мавзӯи «Иқтисодиёт, молия, ҳисобгирӣ, таҳлил ва аудит: афзалиятҳои рушди стратегӣ дар шароити иқтисодиёти рақамӣ». (21-23 юми майи соли 2022). –Душанбе, 2022. - С. 164-169

[10-А] Бадалов Ш.Қ. Моделҳои танзими фаъолияти аудиторӣ / Бадалов Ш.К., Набиев Б.А. // Маҷмаи конференсияи ҷумҳуриявӣ илмӣ-амалии “ муаммоҳои гузариш ба системаҳои ҳисобҳои миллий ва амалисозии методологияи ҳисобкунии нишондиҳандаҳои омории” (10 апрели соли 2019). - Душанбе, 2019. - С. 80-86.

[11-А] Бадалов Ш.К. Совершенствование системы стимулирования персонала на промышленных предприятиях / Бадалов Ш.К. //Материалы общеуниверситетского научно-теоретического круглого стола на тему «Актуальные проблемы менеджмента в современных условиях». - Душанбе, 2019. -С.45-47.

[12-А] Бадалов Ш.К. Совершенствование системы бухгалтерского учета вознаграждений на основе грейдирования / Бадалов Ш.К. // Материалы международной научно-практической конференции «Современные кризисные явления в экономике и проблемы учетной, контрольного и аналитического обеспечения управления предприятием». - Луцк, 2019. - С. 116-118.

[13-А] Бадалов Ш.К. Некоторые вопросы формирования системы вознаграждений персонала / Бадалов Ш.К. // Материалы республиканской научно-практической конференции “Некоторые проблемы моделирования экономических и естественных наук”. (25 мая 2018г). - Душанбе, - С. 171-175.

[14-А] Бадалов Ш.К. Система вознаграждение работникам: международный опыт / Бадалов Ш.К. // Материалы республиканской научно-практической конференции “Актуальные вопросы участия Республики Таджикистан в мировой экономике”. - Душанбе, 2018. - С. 31-33.

[15-А] Бадалов Ш.К. Кадровый аудит как инструмент повышение мотивации государственных гражданских служащих / Бадалов Ш.К. // Материалы республиканской научно-теоретической конференции профессорско-преподавательского состава ТНУ, посвященной «20-летию Дня народного единства» и «Году молодежи». - Душанбе, 2017. - С.240.