

**ТАДЖИКСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

УДК: 657.1(03):657.6.

Б-15

*На правах рукописи*

**БАДАЛОВ ШАХРИЁР КУШИБОВИЧ**

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

**АВТОРЕФЕРАТ**

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

Душанбе-2023

Диссертация выполнена на кафедре экономического анализа и аудита Таджикского национального университета.

Научный руководитель: **Низомов Самариддин Фахриевич** – доктор экономических наук, доцент, заведующий кафедрой экономического анализа и аудита Таджикского национального университета

Официальные оппоненты: **Сабырова Гульзат Жумадиловна** - доктор экономических наук, профессор кафедры экономики и менеджмента Международной академии управления, права, финансов и бизнеса (Кыргызская Республика, г. Бишкек)

**Олимов Исломхуджа Ахмадович** - кандидат экономических наук, доцент кафедры учета, анализа и аудита факультета экономики и управления Российско-Таджикского (славянского) университета

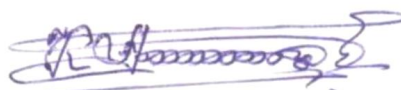
Ведущая организация: **Международный университет туризма и предпринимательства Таджикистан**

Защита диссертации состоится «21» декабря 2023 года в 15<sup>00</sup> часов на заседании диссертационного совета 6D.КОА-003 при Таджикском национальном университете. Адрес: 734025, Республика Таджикистан, г. Душанбе, ул. Буни Хисорак, Студенческий городок, учебный корпус 7, ауд. 102, E-mail: 6d.koa-003@mail.ru, телефон ученого секретаря: (+992) 917-24-24-83

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке университета и на официальном сайте Таджикского национального университета ([www.tnu.tj](http://www.tnu.tj)).

Автореферат разослан \_\_\_\_\_ 2023 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета  
д.э.н., профессор



Курбонов А.К.

## 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».<sup>1</sup> Это связано с тем, что методика учета отражение выплат вознаграждения 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, Азиминова 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., Суцовой Н.В., Успенъев П.Н., Чумаченко Л.В., Шмалий О.В. и др.

---

<sup>1</sup> 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>

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 публикации 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 грейдинга, которые позволяют проводить группировку должностей по определенным факторам с целью

стандартизация 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 грейдинга;

- 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 грейдинга, а также предложена 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.

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

Во **введении** обосновывается актуальность темы исследования, степень научной разработанности, связь исследования с программами (проектами) и научной тематикой кафедры, определяются цель и задачи, объект и предмет исследования, дается характеристика теоретико-методологической основе исследования, степени достоверности результатов, основных положений, выносимых на защиту, личном вкладе соискателя в получение результатов исследования, апробации результатов исследования, публикации по теме диссертации, структуре и объему диссертации.

**В первой главе- «Теоретические основы организации учета и аудита эффективности вознаграждения персонала»** исследованы концептуальные основы и экономическая природа вознаграждение персонала, раскрыты особенности бухгалтерского учета вознаграждения персонала на промышленных предприятиях: методика и документальное оформление, а также развиты подходы к формированию алгоритма проведения аудита эффективности вознаграждения персонала на промышленных предприятиях.

В диссертации отмечается, что в условиях Республики Таджикистан, когда рынок труда характеризуется трудоизбыточностью, а спрос и предложение на рынке труда никак не регулируется государством или принимаемые меры недостаточно эффективны, вопросы повышения мотивации и стимулирования работников во всех сферах, в частности на промышленных предприятиях остается достаточно сложной и дискуссионной проблематикой. Практика показывает, что по причине насыщенности внутреннего рынка труда и низким спросом 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 серьезного научного исследования.

Анализ содержания, целей и задач, а также приоритетов социально-экономического развития Республики Таджикистан, обозначенные в Национальной стратегии развития Республики Таджикистан на период до 2030г. вопросам мотивации, стимулирования и развитие системы оплаты труда почти не уделено внимания. Совершенствование системы оплаты труда и взаимосвязь результативности деятельности с заработной 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.

Формирование эффективной системы вознаграждения персонала является частью кадровой политики, которая способствует привлечению и удержанию качественных 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 оно позволяет удовлетворять личные потребности работников и укреплять приверженность и предоставить людям льготное с точки зрения налогообложения вознаграждение.

Следует отметить, что обобщение теоретических подходов к исследованию понятий вознаграждения и ее социально-экономической природы показывает присутствие единства во всех предложенных интерпретациях, преимущественно опирающийся на функциональную составляющую феномена вознаграждение. Согласно поставленной цели и определенных задач нашего исследования перейдем к интерпретации концепции и особенностей учета вознаграждения согласно Международным стандартам финансовой отчетности, который 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.

В диссертационной работе нами на основе исследования 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.

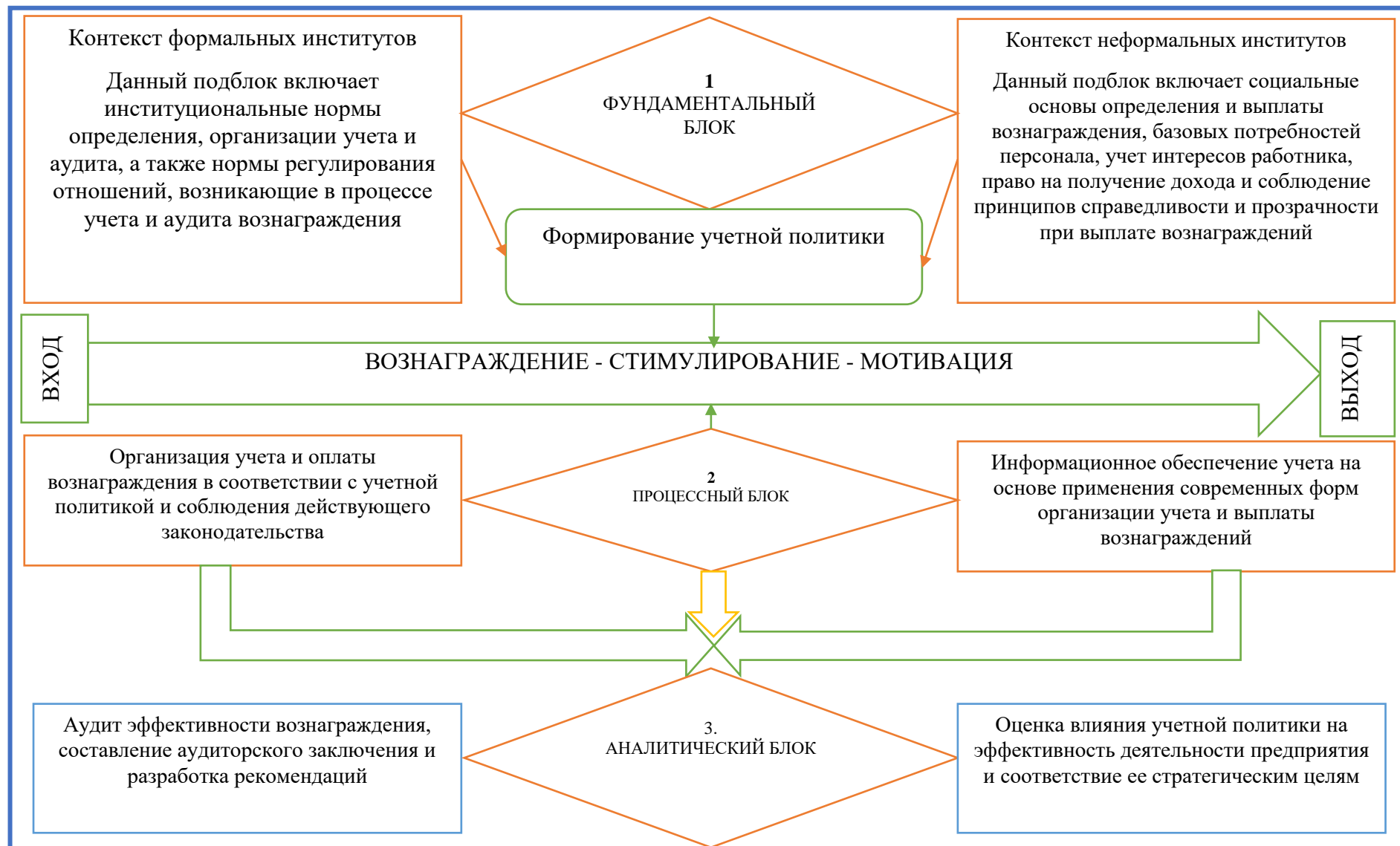
Формирование системы учета вознаграждения персонала на промышленных предприятиях должно опираться на конкретную концепцию, так как логика построения модели бухгалтерского учета и применение новых стандартов требует логическо-системного подхода. Исходя из существующих принципов и детерминантов построения модели учета вознаграждения персонала нами сформулирована логико-концептуальная модель формирования системы учета и аудита эффективности вознаграждения (Рисунок 1.).

Как показана в рисунке 1 иерархия построения системы учета и аудита эффективности вознаграждения персонала состоит из трех последовательных блоков, которые включают базовые и процедурные составляющие учетной политики. Фундаментальный блок требует учета институциональных норм, а процессный блок саму процедуру учета. Заключительным этапом выступает аналитический блок, который подразумевает аудит эффективности вознаграждения с составлением аудиторского заключения и разработку рекомендаций. В данный блок также возможно включение процедуры оценки влияния учетной политики в области вознаграждения на эффективность деятельности и стратегическим целям предприятия.

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 Агентством по статистике при Президенте Республики Таджикистан. Данные документы включают такие формы как табель, наряды, рапорты, маршрутные листы, расчетно-платежная ведомость, лицевой счет и др.

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

Важным моментом в учете вознаграждения персонала на промышленных предприятиях является документальное оформление норм выработки персонала. Как один 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.



**Рисунок 1. - Логико-концептуальная модель формирования системы учета и аудита эффективности вознаграждения** Источник: разработано автором

В диссертации отмечается, что 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 предприятия.



**Рисунок 2. - Алгоритм проведение аудита эффективности вознаграждения персонала**  
 Источник: разработано автором

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 себе этапы по сбору необходимой информации, их обработке и разработка рекомендации для совершенствования 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.

Организация аудита эффективности вознаграждение 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 ее проведения (Рисунок 2.).

В процессе проведения аудита эффективности вознаграждение персонала важным является выбор методики проведения аудита, т.е. выбор оперативного, ситуационного и комплексного аудита. Также, действенными считается проведение аудита на организационном этапе, проведение аудита структуры и динамики затрат, анализ средней заработной платы, а также факторный анализ конкурентоспособности существующей системы. Важным также является аудит материальных и нематериальных выплат на предмет их соответствия нормативным актам, а также интересам работодателя и персонала предприятия.

**Во второй главе- «Организационно-методическое обеспечение учета и аудита вознаграждения персонала на промышленных предприятиях Республики Таджикистан»** анализирована современное состояние и динамика показателей, характеризующих использование трудовых ресурсов в промышленности, рассмотрена методика бухгалтерского учета вознаграждений работников промышленных предприятий, а также систематизирована источников информационного обеспечение учета вознаграждений работников промышленных предприятий.

В диссертации установлено, что оплата труда выполняет стимулирующую функцию, повышая заработную 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 1.).

**Таблица 1. - 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 1 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 горнодобывающей промышленности и электроэнергии, газа и водоснабжении выше.

В диссертации на основе анализа показателей оплаты труда и существующей системы вознаграждения персонала обоснована влияние затраты на оплату труда на коэффициент соотношения роста затраты труда и объема продаж, а также рентабельность трудовых затрат, которые приведена в таблице 2.

**Таблица 2. - Сведение 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 реализация (сомони)	208981026	417962051	480656359	555158094	643983389	772780067
Коэффициент соотношения рост затрат труда и объём продажи	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

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

Как показывает действующий плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности хозяйствующих субъектов, учёт заработной платы введётся по основному счёту 22210 “Зарплата к выплате” и там не предусмотрено классификации данного счета по субсётам. Поэтому мы предлагаем в плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности промышленных

предприятий по учёту вознаграждение персонала открыт следующие аналитические счета (Таблица 3).

**Таблица 3. - Предлагаемые изменение в план счетов по учёту заработной плате в промышленных предприятиях**

Счёт	Субсчёт	Предлагаемые аналитические счета
22200 “Краткосрочные начисленные обязательства”	22210 “Зарплата к выплате”	22211 «Работникам основного производство»
		22212 «Работникам вспомогательного производства»
		22213 «Обслуживающему производство 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 отражение учёта вознаграждение персонала промышленных предприятиях на аналитические счета обеспечивает прозрачность и достоверность аналитических информации о структуре вознаграждения и это позволяет рационально управлять трудовые затраты, повисит эффективности 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 выглядеть следующим образом (Таблица 4.).

**Таблица 4. - Порядок бухгалтерского учета вознаграждения персонала**

Содержание операции по учёта вознаграждения персонала	Дт	Кт
<b>1. Начисление заработной плата</b>		
Работникам основного производство	10731	22211
Работникам вспомогательного производства	10732	22212
Обслуживающему производство 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 фонд оплаты отпусков	10731, 10732, 10733, 55310, 55220, 11090, 11520	22410
Начисления отпускных за счёт резерва	22410	22211, 22212, 22213, 22214, 22215, 22219
<b>2. Исчислены и удержаны из заработной платы</b>		
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
<b>3. Начислены налоги и отчисления</b>		
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
<b>4. Выдача заработной плата</b>		
	22211, 22212, 22213, 22214, 22215, 22219	10210

*Источник: разработано автором*

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.

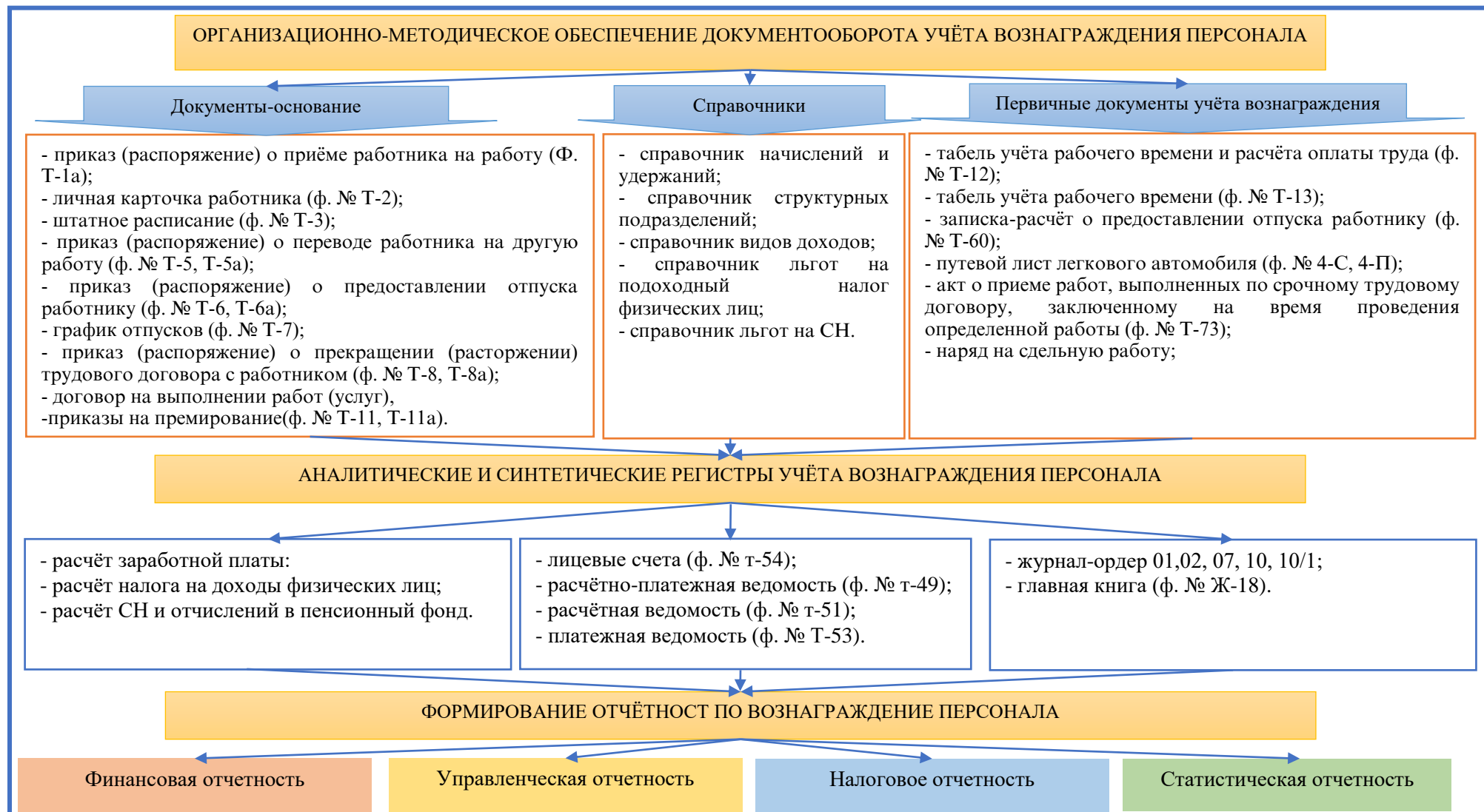
Оплата труда работников ООО СП «Анзоб» на современном этапе формируется как сумма двух составляющих (формула 1) - базового вознаграждения работника, соответствующего уровню его квалификации, способностей, условий труда -  $\alpha$  и размера стимулирующей части вознаграждения работника -  $W_s$  :

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

В диссертации 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.

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 3.).

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 3. - Модель организационно-методического обеспечения документооборота учёта вознаграждения персонала**  
 Источник: разработано автором



В диссертации доказано, что на практике движение информационного потока от начала бухгалтерской операций до формирования финальной финансовой отчетности, отражает, на наш взгляд, цепь последовательных звеньев, представленных на рисунке 4.



**Рисунок 4. - Последовательность формирования информации для целей анализа вознаграждения персонала промышленных предприятий**

*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.

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.

В третьей главе- «**Направления совершенствования системы бухгалтерского учета и аудита эффективности вознаграждения персонала промышленных предприятий**» обоснованы рекомендации по построению модели бухгалтерского учета вознаграждение персонала на основе внедрения методики грейдирования, обоснована методическое обеспечение внутреннего контроля и аудита вознаграждений персонала на промышленных предприятиях, а также разработаны рекомендации по построению модели учета вознаграждения персонала на основе аналитического моделирования.

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 важно место занимает система

грейдов, которые предусматривает формирование фонда оплаты труда на основе балльно-факторного и матрично-тематических 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.

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 описание должностей нами использованы должностные инструкции предприятия, где содержится информация об должностях, требованиях к ним, а также уровне квалификации. В продолжении для каждой должности нами определены соответствующие количество 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 балла.

Как показывают результаты исследования именно степень грейда служить основой для установления размера оклада работника и отражается оно 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. поле этого все ставки автоматический повышаются (Таблица 5.).

**Таблица 5. - 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 6.).

**Таблица 6. - 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 коэффициент, 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 7.).

**Таблица 7. - Пример установления диапазона должностных окладов в ООО СП «Анзоб» (сомони)**

Грейд	Минимальный оклад, сомони	Максимальный оклад, сомони	Средний оклад, сомони	МРОТ	Kmin	Kmax
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

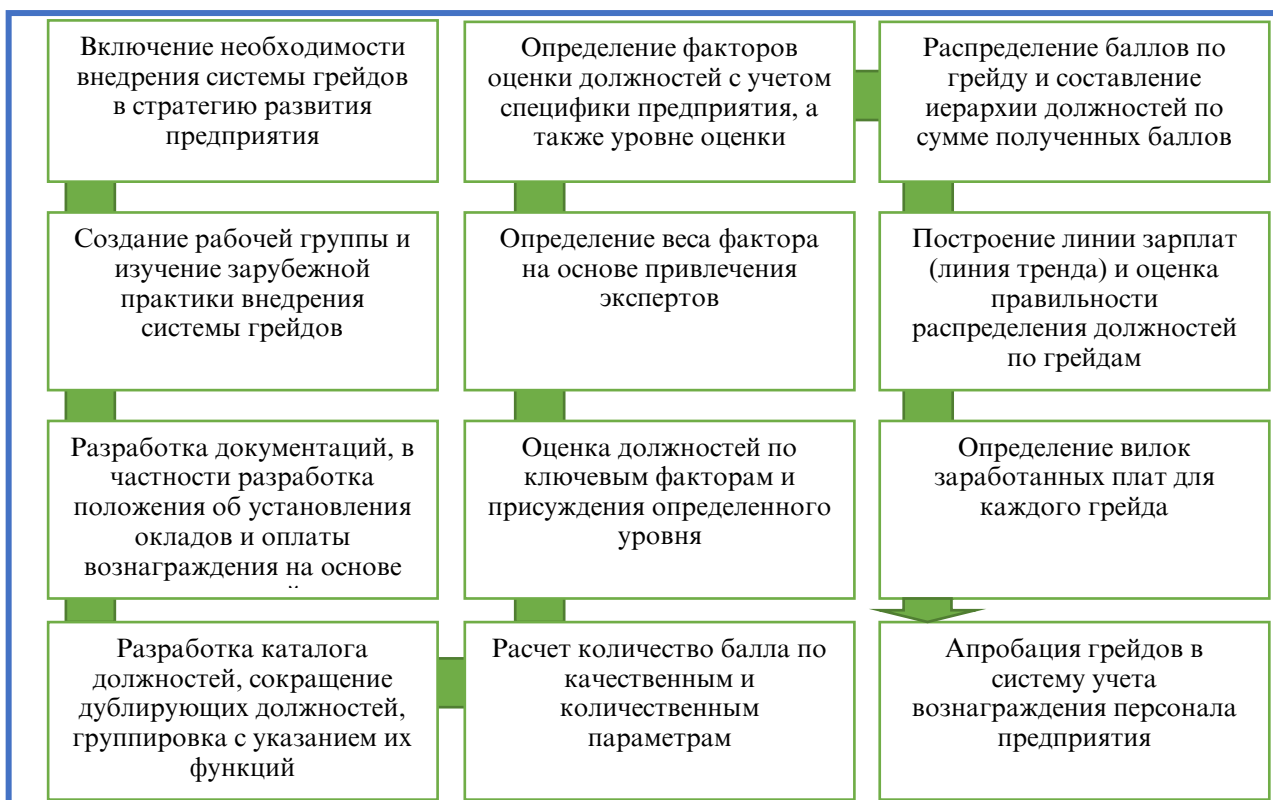
*Источник: разработано автором*

На завершающем этапе производится сравнение фактических должностных окладов работников промышленного предприятия с вилками должностных окладов, который установлены 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.

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, в нем определены основные этапы внедрения системы грейдов на промышленных предприятиях Республики Таджикистан (Рисунок 5.).

Из рисунки 5 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. Анализ и оценка должностей проводятся на этапе создания грейдовой системы оплаты труда, а также в случае появления необходимости введения в штатное расписание новых наименований должностей.

Ключевым направлением повышения эффективности системы учета и аудита вознаграждение персонала на промышленных предприятий выступает процессы стандартизации аудита, которая на практике признается как составная часть контрольно-учетной деятельности. 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 управленческими структурами и включают в себя учетную политику и процедуры, которые устанавливаются для достижение определенной цели.



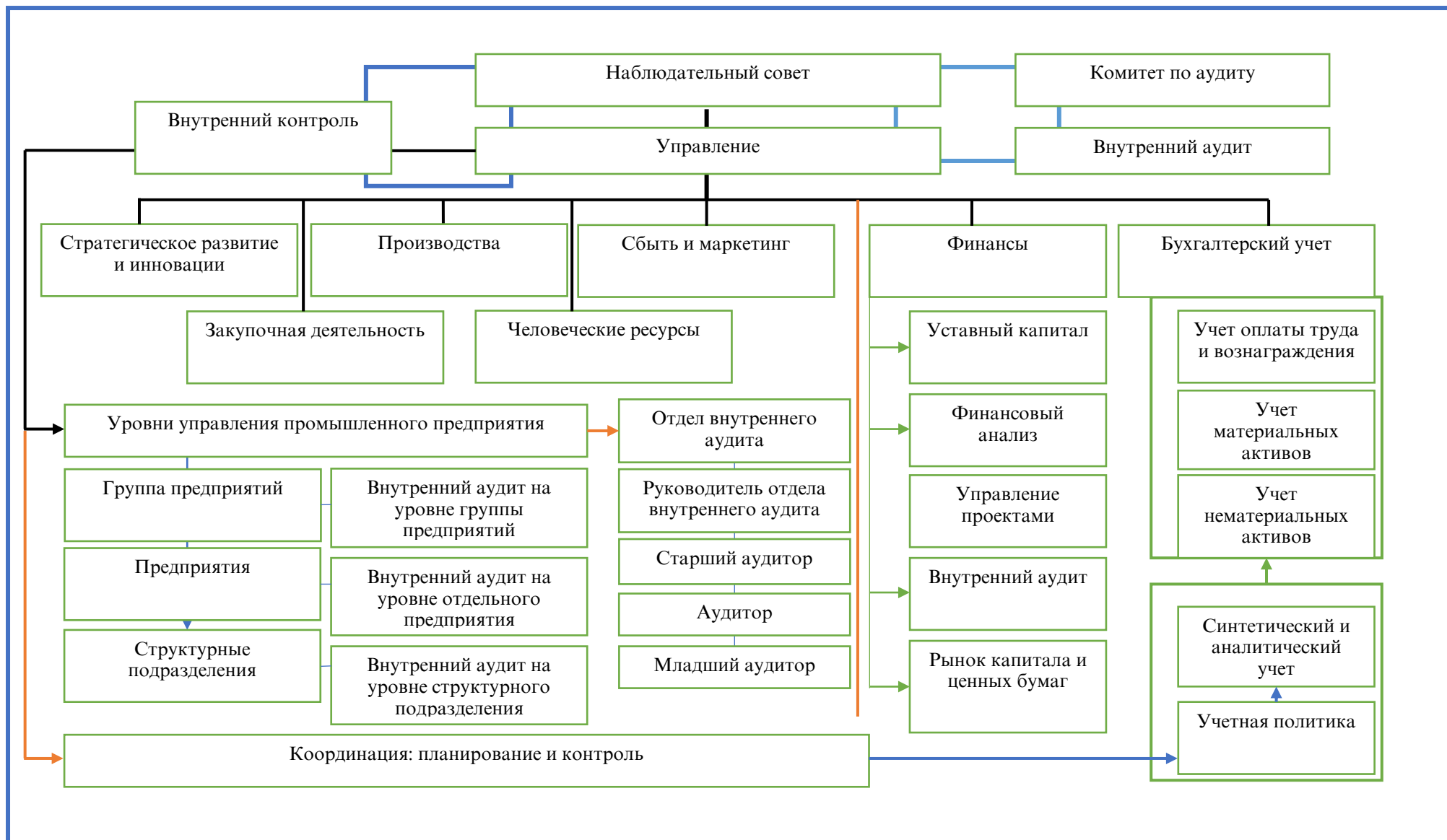
**Рисунок 5. - Этапы внедрения системы грейдов на промышленном предприятии**

*Источник: разработано автором*

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 организация внутреннего аудита вознаграждений персонала на промышленных предприятиях схематично можно представить в следующем виде (Рисунок 6.).

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

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. Практика показывает, что внутренний аудит и контроль представлять 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.



**Рисунок 6. - Модель организации внутреннего аудита и контроля на промышленных предприятиях**  
 Источник: разработано автором

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

В диссертации доказано, что одним из важнейших проблем, стоящих перед менеджерами современных предприятий является 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.

На основе проведенного 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, определение и внедрение изменений и организацию мониторинга всего процесса. Несмотря на локальность осуществления процесса важным моментом признается учет различных факторов, особенно институционального влияния на данный процесс.

В диссертации доказано, что при формировании эффективной системы учета вознаграждение 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 теории и практики 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, должно быть связана

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 предприятия. В-пятых, системы вознаграждения должны стать неотъемлемой частью стратегии развития предприятия, так как вознаграждения неопределимы при сопоставлении поведения сотрудников с бизнес-стратегией предприятия.

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.

## **ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ**

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 отличии 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-А]; [6-А]; [12-А].

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-А]; [13-А].

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 совершенствования 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 позиций. 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 странах 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 деятельностью 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 предпрятии 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 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., Муҳиддинов 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 баҳисобгирии идоракунӣ: ҷанбаҳои методологӣ [матн] / Низомов С.Ф., Комилов Ш.Д., Бадалов.Ш.Қ. // 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. Баҳисобгирии хароҷот аз рӯи марказҳои масъулият: ҷанбаҳои назариявӣ / Бадалов Ш.К., Ҳофизов Ҳ.А. // Маводи конфронси 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. // Маводи конференсияи ҷумҳуриявии илмию амалии “ муаммоҳои гузариш ба системаҳои ҳисобҳои миллӣ ва амалисозии методологияи ҳисобкунии нишондиҳандаҳои оморӣ” (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.

# ДОНИШГОҲИ МИЛЛИИ ТОҶИКИСТОН

ВБД: 657.1(03):657.6.  
Б-15

*Бо ҳуқуқи дастнавис*

**БАДАЛОВ ШАҲРИЁР ҚУШИБОВИЧ**

**БАҲИСОБГИРӢ ВА АУДИТИ САМАРАНОКИИ ПОДОШИ  
КОРМАНДОНИ КОРХОНАҲОИ САНОАТӢ**

## **АВТОРЕФЕРАТИ**

диссертатсия барои дарёфти дараҷаи илмии  
номзади илмҳои иқтисодӣ аз рӯйи ихтисоси  
08.00.08 – Баҳисобгирии муҳосибӣ ва аудит

**Душанбе - 2023**

Диссертатсия дар кафедраи таҳлили иқтисодӣ ва аудити Донишгоҳи миллии Тоҷикистон иҷро шудааст.

Роҳбари илмӣ: **Низомов Самариддин Фахриевич** – доктори илмҳои иқтисодӣ, дотсент, мудири кафедраи таҳлили иқтисодӣ ва аудити Донишгоҳи миллии Тоҷикистон

Муқарризони расмӣ: **Сабирова Гулзат Жумадиловна** - доктори илмҳои иқтисодӣ, профессори кафедраи иқтисод ва менеҷменти Академияи байналмилалӣ идоракунӣ, ҳуқуқ, молия ва тиҷорат (Ҷумҳурии Қирғизистон, шаҳри Бишкек)

**Олимов Ислонхуҷа Аҳмадович** - номзади илмҳои иқтисодӣ, дотсенти кафедраи баҳисобгирӣ, таҳлил ва аудити факултети иқтисод ва идоракунӣ Донишгоҳи славянии Русия ва Тоҷикистон

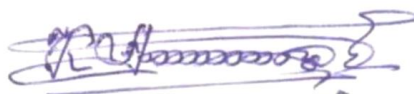
Муассисаи пешбар: **Донишгоҳи байналмилалӣ сайёҳӣ ва соҳибкорӣ Тоҷикистон**

Ҷимояи диссертатсия санаи 21-уми декабри соли 2023 соати 15<sup>00</sup> дар ҷаласаи Шурои диссертатсионӣ 6D КОА-003 назди Донишгоҳи миллии Тоҷикистон баргузор мегардад. Суроға: 734025, Ҷумҳурии Тоҷикистон, шаҳри Душанбе, к. Буни Ҳисорак, Шаҳраки донишҷӯён, бинои таълимии 7, ауд. 102, Почтаи электронӣ: 6D.KOA-003@mail.ru, телефони котиби илмӣ: (+992) 917-24-24-83

Бо рисолаи илмӣ дар китобхонаи илмии Донишгоҳи миллии Тоҷикистон ва сайти расмӣ он ([www.tnu.tj](http://www.tnu.tj)) шинос шудан мумкин аст.

Автореферат \_\_\_\_\_ соли 2023 фиристода шуд.

Котиби илмӣ  
Шурои диссертатсионӣ  
д.и.и., профессор



Курбонов А.К.

## МУҚАДДИМА

**Мубрамии мавзуи таҳқиқот.** Дар шароити саноатикунони босуръати иқтисодиёти Ҷумҳурии Тоҷикистон ҳавасмандии кормандон ва низоми самараноки подоши меҳнат ҳамчун муайянкунандаҳои асосии рушди устувори корхонаҳои саноатӣ арзёбӣ мешаванд. Подоши арзанда яке аз нишондиҳандаҳои муҳимми рушди сармои инсонӣ, омили субот ва устувори иқтимоию иқтисодии корхона ба ҳисоб меравад. Дар алоқа бо ин, баҳодиҳии кофӣ будани подоши кормандони корхонаҳои саноатӣ, баҳисобгирӣ ва аудити самаранокии низоми подош, таъсири он ба самаранокии фаъолияти корхона бо пайдоиши маҷмуи масъалаҳои аз ҷиҳати методӣ таҳиянашуда, рабт дорад.

Рушди низоми баҳисобгирӣ ва аудити самаранокии подоши кормандон ба зарурати ҳалли масъалаҳои марбут ба сиёсати муайян намудани музди меҳнат, тақмил додани усулҳои баҳисобгирӣ, назорат ва таҳлили маблағҳои ба пардохти подош равонашуда, таҳияи усули нави таҳлили ҳамаҷонибаи подоши кормандони корхонаҳои саноатӣ вобаста аст. Аз ин рӯ, гузариш ба Стандартҳои байналмилалӣ ҳисоботи молиявӣ (СБҲМ) ва дар ин замина, таҷдиди низоми баҳисобгирӣ ва аудити самаранокии подоши кормандон аз ҷумлаи вазифаҳои мубрамии баҳисобгирӣ ва ҳисоботи молиявӣ мебошад.

Дар Паёми Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон, Пешвои миллат муҳтарам Эмомалӣ Раҳмон ба Маҷлиси Олии Ҷумҳурии Тоҷикистон «Дар бораи самтҳои асосии сиёсати дохилӣ ва хориҷии ҷумҳурӣ» таъкид гардидааст, ки «барои ҷорӣ намудани стандартҳои байналмилалӣ ҳисоботи молиявӣ ҷораҳои бетаъхир андешида шаванд»<sup>2</sup>. Ин бо он алоқаманд мебошад, ки методикаи баҳисобгирии инъикоси пардохти подоши кормандон дар асоси низоми анъанавӣ баҳисобгирӣ воситаҳои кофиро барои муайян кардани амалиёти хоҷагидорӣ ва таъмини иттилоотии баҳисобгирии подоши кормандон доро намебошад. Дар шароити саноатикунони нав ҳам воситаҳои иқтисодӣ ва ҳам воситаҳои меъёрию ҳуқуқии подоши кормандон диққати ҷиддиро талаб мекунанд, зеро зарурати объективӣ танзими самтҳо ва усулҳои асосии баҳисобгирии подоши кормандон дар раванди татбиқи барномаи ислоҳоти баҳисобгирӣ ва ҳисоботдиҳӣ дар ҳамкорӣ бо СБҲМ ба миён меояд.

Зикри боло имконият медиҳад, то қайд намоем, ки дар шароити муосир зарурати тақмил додани низоми баҳисобгирии муҳосибӣ дар доираи мутобиксозии методологияи СБҲМ муҳим мегардад, зеро он имконият медиҳад, то самаранокӣ баланд бардошта шуда, гузариш ба рушди устувори инноватсионӣ муяссар гардад. Ба ғайр аз ин, масъалаҳои назариявӣ ва методии баҳисобгирии муҳосибӣ ва аудити самаранокии подоши кормандони корхонаҳои саноатии Ҷумҳурии Тоҷикистон дар шароити босуръати саноатикунонӣ омӯзиши ҳамаҷониба ва асосноки усулҳои нави методиро талаб менамояд, ки он дар навбати худ аҳамият ва саривақтӣ будани таҳқиқоти гузаронидашударо муайян мекунанд.

**Дарачаи таҳқиқи мавзуи илмӣ.** Асоси назариявӣ ва методологияи таҳқиқотро муқаррароти бунёдии назарияи иқтисодӣ, баҳисобгирии муҳосибӣ, аудити самаранокии подоши кормандон, ки дар асарҳои илмӣ олимони ватанӣ ва хориҷӣ инъикос ёфтаанд, ташкил медиҳад.

Ба таҳқиқи назария ва методологияи рушди муносибатҳои меҳнатӣ, музди меҳнат ва подоши кормандон асарҳои олимони иқтисоддон: У.Петти, Д. Рикардо, А. Смит, П. Е. Самуэлсон, Ф. Кене, Д. М. Кейнс, Д. Б. Кларк, К. Маркс, А. Р. Тюрго, Азимин Е.В., Базаров Т. Ю., Балашов Е.С., Бардовский В.П., Белозеров Н.П.,

---

<sup>2</sup> 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>

Болдирев Н.П., Борисов А.Б., Вилков Г.С., Винокуров М.А., Войнов И.С., Воронин В.Г., Коган А.Б., Козирев В.М., Кочетков Н.Н., Леонов Т.М., Мазуров И.И., Подшивалов М.М., Собирова Г.Ж., Сунгатуллин Л.Б., Сушевой Н.В., Успенев П.Н., Чумаченко Л.В., Шмалый О.В ва дигарон бахшида шудаанд.

Ба омӯзиши чанбаҳои гуногуни баҳисобгирии муҳосибӣ, аз ҷумла баҳисобгирии меҳнат ва подоши кормандон асарҳои олимони ватанӣ Бобоев М.У., Гадоев Д.О., Калемуллоев М.В., Каримов Б.Ҳ., Мирзоалиев М.А., Низомов С.Ф., Олимов И.А., Субҳонқулов И.А., Тоҳирова Р.С., Уроқов Д.У., Хушвахтзода Қ.Х., Шарипов З.Р., Шобеков М. ва ғайраҳо бахшида шудаанд.

**Робитаи таҳқиқот бо барномаҳо (лоихаҳо) ва ё мавзӯҳои илмӣ.** Кори диссертатсионӣ дар доираи татбиқи «Стратегияи миллии рушди Ҷумҳурии Тоҷикистон барои давраи то соли 2030» (Қарори Ҳукумати Ҷумҳурии Тоҷикистон аз 1 октябри соли 2016, №392), «Стратегияи рушди саноати Ҷумҳурии Тоҷикистон барои давраи то соли 2030» (Қарори Ҳукумати Ҷумҳурии Тоҷикистон аз 27 марти соли 2018, №159), «Чораҳои иловагии татбиқи СБҲМ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон» (Қарори Ҳукумати Ҷумҳурии Тоҷикистон аз 03 октябри соли 2006, №465), Қонуни Ҷумҳурии Тоҷикистон «Дар бораи баҳисобгирии муҳосибӣ ва ҳисоботи молиявӣ», Қонуни Ҷумҳурии Тоҷикистон «Дар бораи фаъолияти аудиторӣ», инчунин, Нақшаи корҳои илмӣ - таҳқиқотии кафедраи таҳлили иқтисодӣ ва аудити Донишгоҳи миллии Тоҷикистон дар мавзӯи «Баҳисобгирии муҳосибӣ ва низоми молиявӣ, мониторинг ва таҳлили таъминоти иттилоотии идоракунии равандҳои тичоратӣ, фаъолияти инноватсионӣ ва сармоягузорию корхонаҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон барои солҳои 2021-2025» иҷро карда шудааст.

## ТАВСИФИ УМУМИИ ТАҲҚИҚОТ

**Мақсади таҳқиқот.** Мақсади таҳқиқот асоснок кардани муқаррароти назариявӣ-методӣ ва таҳияи тавсияҳои амалӣ оид ба такмили баҳисобгирӣ ва аудити самаранокии подоши кормандони корхонаҳои саноатӣ мебошад.

**Вазифаҳои таҳқиқот.** Барои ноил шудан ба ҳадафи гузошташуда дар кор вазифаҳои зерин муайян карда шудаанд:

- умумият додани муқаррароти назариявӣ ва таҳқиқоти вижагӣҳои баҳисобгирии подоши кормандони корхонаҳои саноатӣ;
- ифшо намудани вижагӣҳои ташаккул ва алгоритми гузаронидани аудити самаранокии подоши кормандони корхонаҳои саноатӣ;
- кор карда баромадани методикаи баҳисобгирии муҳосибии подоши кормандон дар заминаи СБҲМ;
- мурағаб сохтани манбаъҳои иттилоотии баҳисобгирӣ ва аудити самаранокии подоши кормандони корхонаҳои саноатӣ;
- пешниҳод намудани модели баҳисобгирии подоши кормандон дар заминаи низоми грейдинг;
- кор карда баромадани таъминоти методии модели ҳисобгирӣ-назоратии подоши кормандон дар заминаи моделсозии таҳлилӣ.

**Объекти таҳқиқот** раванди баҳисобгирии муҳосибӣ ва аудити самаранокии подоши кормандони корхонаҳои саноатӣ мебошад.

**Мавзӯи таҳқиқот** маҷмуи чанбаҳои назариявӣ, методӣ ва амалии баҳисобгирӣ ва аудити самаранокии подоши кормандони корхонаҳои саноатӣ маҳсуб маъбад.

**Фарзияи таҳқиқот.** Фарзияи таҳқиқот дар такмилдиҳии методикаи баҳисобгирӣ ва аудити самаранокии подоши кормандон зоҳир мегардад, ки барои тақсироти беҳтарини захираҳо ва баландбардории анғезаи меҳнати кормандон мусоидат мекунад. Дар баробари ин, дар назар дошта мешавад, ки татбиқи низоми грейдӣ асоси эътмодноки баҳодиҳии подоши кормандонро таъмин намуда, ба таҳияи низоми нисбатан самаранок ва одилонаи низоми подош имконият медиҳад, ҳамчунин пайдарпайии ташкили баҳисобгирӣ ва аудити самаранокии подоши

кормандони корхонаҳои саноатиро таъмин менамояд ва барои қабули қарорҳои идоракунӣ пояи иттилоотиро ташкил медиҳад.

**Асосҳои назариявӣ ва методологии таҳқиқотро** корҳои илмӣ олимони ватанӣ ва хориҷӣ дар соҳаи назарияи иқтисодӣ, методология ва ташкилкунӣ дар доираи рушди муносибатҳои меҳнатӣ, музди меҳнат, баҳисобгирии муҳосибӣ ва аудити самаранокии подоши кормандони корхонаҳои саноатӣ ташкил медиҳад. Асоси методологии таҳқиқотро усулҳои умумилмӣ ва усулҳои махсуси дарксоӣ, ки дар заминаи усулҳои дарки фалсафӣ асос ёфтаанд, принципҳои бунёди назарияи иқтисодӣ ва нуқтаи назари системавӣ-сохтории омӯзиши масъалаҳои баҳисобгирӣ ва аудити подоши кормандон, ташкил додаанд. Дар раванди таҳқиқот усулҳои зерин истифода шудаанд: муқоиса ва гурӯҳбандӣ, фарқият, таҳлили нишондиҳандаҳои нисбӣ, таҳлили муқоисавӣ, ҷамъбаст ва гурӯҳбандии маълумот, усулҳои иқтисодӣ-оморӣ ва махсус, аз ҷумла, усулҳои баҳисобгирӣ ва назоратӣ-таҳлилӣ.

**Сарчашмаи маълумотро** санадҳои меъёрии ҳуқуқии Ҷумҳурии Тоҷикистон дар соҳаи баҳисобгирӣ ва ҳисоботдихӣ, Қарорҳои Ҳукумати Ҷумҳурии Тоҷикистон ва Қарорҳои Вазорати молияи Ҷумҳурии Тоҷикистон дар соҳаи баҳисобгирӣ ва аудити самаранокии музди меҳнат ва подош дар корхонаҳои саноатӣ, корҳои илмӣ ва нашрияҳо дар соҳаи баҳисобгирӣ ва аудит ташкил медиҳанд. Ба сифати маводи ибтидоӣ санадҳои меъёрии ҳуқуқии Ҷумҳурии Тоҷикистон; маводҳои конфронсиҳои илмӣ-амалӣ дар сатҳҳои гуногун; маълумоти Агентии омори назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон; интернет-ресурсҳо; ҳисоботи оморӣ ва молиявии корхонаҳои саноатӣ, инчунин, мушоҳидаҳои ҳуди унвонҷӯӣ, изҳороти мантиқӣ ва ҳисобҳои таҳлилӣ истифода шуданд.

**Пойгоҳи таҳқиқот.** Диссертатсия дар заминаи кафедраи таҳлили иқтисодӣ ва аудити Донишгоҳи миллии Тоҷикистон дар солҳои 2016-2023 иҷро шудааст.

**Навгониҳои илмӣ таҳқиқот** дар рушди муқаррароти назариявӣ ва таҳияи тавсияҳои амалии илман асосёфта оид ба тақмили баҳисобгирии муҳосибӣ ва аудити самаранокии подоши кормандони корхонаҳои саноатӣ зоҳир мегардад. Дар ҷараёни таҳқиқот натиҷаҳои нисбатан муҳими зерин ба даст омаданд, ки хусусияти навгониҳои илмиро доранд:

- таркиби мафҳуми "подоши кормандон" ҷамъбаст ва амиқтар карда шуда, вижагиҳои баҳисобгирии подоши кормандон бо дарназардошти тағйир додани тартиби ҳуҷҷатгузори он ва таъмини иттилоотии мушаххаскунии равандҳо, модели мантиқӣ-концептуалии ташаккули низоми баҳисобгирӣ ва аудити самаранокии подоши кормандон муайян карда шудаанд;

- алгоритми гузаронидани аудити самаранокӣ дар асоси банизомдарории принципҳои ташкил ва гузаронидани аудити самаранокии подош дар корхонаҳои саноатӣ, ки марҳилаҳои тайёри, ташкилӣ ва ниҳоиро дар бар мегирад, кор карда баромада шудааст;

- тавсияҳои методӣ оид ба тақмили низоми баҳисобгирии подоши кормандон мутобиқи талаботи СБҲМ таҳия карда шуда, тавсияҳо оид ба тақмил додани баҳисобгирии подоши кормандон бо роҳи ворид намудани тағйирот ба нақшаи ҳисобҳо, методикаи пешбурди ҳисобҳои таҳлилии баҳисобгирии подоши кормандон аз рӯи гурӯҳҳо, категорияҳо ва таъминоти ташкилию методии гирдгардиши ҳуҷҷатҳои баҳисобгирии подош асоснок гардонида шудаанд;

- манбаъҳои иттилоотии баҳисобгирӣ ва аудити самаранокии подоши кормандони корхонаҳои саноатӣ ба низом дароварда шуда, нақшаи раванди ҷамъовариҳои иттилоотии муҳосибӣ оид ба хароҷоти подоши кормандон, ки ду сатҳро дар бар мегирад, яъне қисматҳои сохтории алоҳида ва корхона дар умум, инчунин пайдарпайии ташкили иттилоот барои мақсадҳои баҳисобгирӣ ва аудити подоши кормандони корхонаҳои саноатӣ кор карда баромада шудааст;

- модели муҳосибии подоши кормандони корхонаҳои саноатӣ дар асоси низоми грейдингӣ, ки ба гурӯҳбандии вазифаҳо аз рӯи омилҳои муайян бо мақсади

стандартикунонии низоми ҳисобгирии подоши кормандони корхонаҳои саноатӣ имконият медиҳад, пешниҳод карда шудааст;

- зарурати таъмини методии ташкили низоми назорати дохилӣ ва бунёди модели баҳисобгирии подоши кормандон дар асоси моделсозии таҳлилӣ илман асоснок карда шуда, инчунин модели баҳисобгирӣ-назоратии ташаккули маълумот дар бораи самаранокии хароҷоти подоши кормандони корхонаҳои саноатӣ пешниҳод гардидааст.

#### **Нуктаҳои ба ҳимоя пешниҳодшаванда**

- нуктаҳои назари назариявӣ нисбат ба таҳқиқи нақш ва аҳаммияти подоши кормандон дар рушди корхона, баландбардории сифати сармои инсонӣ, инчунин, ба низом даровардани хароҷоти маблағҳое, ки барои пардохти подош бо дарназардошти ташаккули модели мантиқӣ-консептуалии баҳисобгирӣ ва аудити самаранокии подоши кормандони корхонаҳои саноатӣ равона карда шудаанд, ҷамъбаст ва амиқтар гардонида шудаанд;

- дар асоси таҳлил ва муқоисакунии усулҳои гуногуни аудити самаранокии хароҷоти маблағҳо барои пардохти подош алгоритми ҳамгиросудаи ташкил ва гузаронидани аудити подош коркард шудааст;

- тавсияҳои методӣ оид ба тақмили баҳисобгирии подоши кормандон бо назардошти талаботи СБҲМ коркард шудаанд;

- таъминоти иттилоотии баҳисобгирӣ ва аудити самаранокии подоши кормандони корхонаҳои саноатӣ ба низом дароварда шудааст;

- модели баҳисобгирии подоши кормандон дар асоси татбиқи низоми грейдинг пешниҳод гардид;

- тавсияву пешниҳодҳо оид ба таъмини методии ташаккули модели ҳисобгирӣ-назоратии дохилӣ ва сохтани модели баҳисобгирӣ ва аудити самаранокии подоши кормандон дар асоси моделсозии таҳлилӣ кор карда баромада шуданд.

**Аҳаммияти назариявӣ ва амалии таҳқиқот.** Аҳаммияти назариявии натиҷаҳои бадастомада бо коркардабароии тадбирҳои баҳисобгирӣ ва аудити самаранокии музди меҳнат ва подоши кормандон дар мутобиқат бо СБҲМ, тавсияҳои илмӣ-методӣ оид ба тақмили баҳисобгирии подоши кормандон дар асоси барпосозии модели нави баҳисобгирии подош, татбиқи низоми грейдҳо ва ташаккули низоми назорати дохилӣ дар корхонаҳои саноатӣ таъмин карда мешавад.

Аҳаммияти амалии натиҷаҳои таҳқиқот дар он аст, ки хулосаҳо ва тавсияҳои асосии дар кор мавҷудбуда имкон медиҳанд, то низоми самаранокии баҳисобгирӣ ва аудити самаранокии подоши кормандон дар корхонаҳои саноатӣ бунёд карда шавад. Бархе аз тавсияҳое, ки дорои аҳаммияти амалӣ мебошанд, мумкин аст аз ҷониби Вазорати молияи Ҷумҳурии Тоҷикистон, Вазорати саноат ва технологияҳои нави Ҷумҳурии Тоҷикистон, корхонаҳои саноатӣ оид ба асоснок кардани интиҳоби сиёсати музди меҳнат ва подоши кормандон, аудити самаранокии хароҷоти маблағҳо барои пардохтҳо ва подош истифода бурда шаванд.

**Дарачаи эътимоднокии натиҷаҳои таҳқиқот.** Эътимоднокии натиҷаҳои таҳқиқоти диссертатсионии гузаронидашуда бо мавҷудияти таҷрибаҳои бадастомада, дақиқии маълумоти ҷамъоваришуда ва таҳлилшуда, ҳаҷми назарраси маводи омӯхташуда оид ба масъалаҳои баррасишаванда, коркарди оморӣ натиҷаҳои таҳқиқоти шахсӣ ва корҳои нашршуда таъмин гардидааст. Хулосаҳо ва тавсияҳо оид ба истифодаи амалии натиҷаҳои рисола дар асоси таҳлили илмӣ натиҷаҳои таҳқиқоти назариявӣ ва таҷрибавӣ пешниҳод намуда шудаанд.

**Мутобиқати диссертатсия ба шиносномаи ихтисоси илмӣ.** Соҳаи таҳқиқот ба талаботи Шиносномаи номенклатураи ихтисосҳои КОА-и назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон аз рӯи ихтисоси 08.00.08 - Баҳисобгирии муҳосибӣ ва аудит: б. 1.2. “Методологияи ташаккули нишондиҳандаҳои ҳисобгирӣ, ки дар сатҳи микро ва макроиқтисод маҷмӯи иҷтимоӣ-иқтисодиро тавсиф мекунад”, 1.6. “Мутобиқгардонии низомҳои гуногуни баҳисобгирии бухгалтерӣ, мувофиқати онҳо



ба стандартҳои байналмилалӣ”, 1.7. “Баҳисобгирии бухгалтерӣ (молиявӣ, идоракуни, андозӣ, корпоративӣ ва ғайра) дар корхонаҳои шакли ташкилӣ-ҳуқуқияшон гуногун, ҳамаи соҳаҳо ва сатҳҳо”, 1.13. “Ташкили баҳисобгирии бухгалтерӣ (молиявӣ, идоракуни, андозӣ, корпоративӣ ва ғайра) аз рӯи сегментҳо, бизнес-ҷараёнҳо ва сохторҳои таркибӣ”, 3.2. Асосҳои назариявӣ ва методологӣ, вазифагузориҳои мақсадноки аудит, назорат ва ревизия” 3.9. “Инкишофи методологияи комплексии усулҳои аудит, назорат ва ревизия (илмҳои иқтисодӣ)” мутобик аст.

**Саҳми шахсии довталаби дарёфти дараҷаи илмӣ дар таҳқиқот.** Муаллиф зарурати ташкили баҳисобгирии муҳосибӣ ва аудити самаранокии подоши кормандонро дар корхонаҳои саноатӣ ба таври назариявӣ ва амалӣ асоснок кардааст. Дар асоси таҳлил ва банизомдарории баҳисобгирӣ ва аудити подоши кормандон, муаллиф модели баҳисобгирии ҳисобикунии подошро таҳияи намудааст, тавсияҳо оид ба ҷорӣ намудани низоми грейдинг, инчунин, модели баҳисобгирӣ-назоратии самаранокии подоши кормандони корхонаҳои саноатиро пешниҳод намудааст.

**Тасвиб ва амалисозии натиҷаҳои диссертатсия.** Натиҷаҳои асосии таҳқиқот, ки дар рисолаи илмӣ инъикос гардидаанд, дар конфронси ҷумҳуриявӣ ва байналмилалӣ илмӣ-амалӣ "Масъалаҳои ташаккул ва рушди иқтисоди рақамӣ дар шароити муосири Ҷумҳурии Тоҷикистон" (Душанбе, 2022), "Иқтисод, молия, баҳисобгирӣ, таҳлил ва аудит: дурнамои рушди стратегӣ дар шароити иқтисоди рақамӣ" (Душанбе, 2022), "Масъалаҳои гузариш ба низоми ҳисобҳои миллӣ ва татбиқи методологияи ҳисобкунии маълумоти оморӣ" (Душанбе, 2019), "Масъалаҳои мубрами менеҷмент дар шароити муосир" (Душанбе, 2019), "Зухуроти бухронии муосир дар иқтисодиёт ва масъалаҳои таъминоти баҳисобгирӣ, назорат ва таҳлилии идоракунии корхона" (Луцк, 2019), "Баъзе масъалаҳои моделикунонии илмҳои иқтисодӣ ва табиӣ" (Душанбе, 2018), "Масъалаҳои мубрами иштироки Ҷумҳурии Тоҷикистон дар иқтисоди ҷаҳонӣ" (Душанбе, 2018), Конфронси ҷумҳуриявӣ илмӣ - назариявӣ оммавии ҳайати профессорон-омӯзгорони ДМТ бахшида ба "20-умин солгарди Рӯзи ваҳдати миллӣ ва соли ҷавонон" (Душанбе, 2017) маъруза ва баррасӣ карда шуданд.

**Интишорот оид ба мавзӯи рисола.** Оид ба мавзӯи таҳқиқот 15 мақолаи илмӣ бо ҳаҷми умумии 5,4 ҷузъи ҷопӣ, аз онҳо 7 мақола дар маҷалаҳои тақризшавандаи ҚОА-и назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон ба нашр расонида шудааст.

**Сохтор ва ҳаҷми диссертатсия.** Диссертатсия аз муқаддима, се боб, хулоса ва пешниҳод ва рӯйхати манбаъҳои истифодашуда иборат аст. Матни асосии диссертатсия дар 175 саҳифаи ҷопӣ дарҷ шудааст. Рӯйхати манбаъҳои истифодашуда 163 номгӯйро дар бар мегирад.

## ҚИСМИ АСОСИИ ТАҲҚИҚОТ

Дар муқаддима муҳимияти мавзӯи таҳқиқот, дараҷаи коркарди илмӣ, робитаи таҳқиқот бо барномаҳо (лоиҳаҳо) ва мавзӯҳои илмӣ кафедра асоснок карда шуда, мақсаду вазифаҳо, объект ва мавзӯи таҳқиқот муайян гардида, тавсифи асосии назариявӣ-методологияи таҳқиқот, дараҷаи эътимоднокии натиҷаҳо, муқаррароти асосии ба ҳимоя пешниҳодшаванда, саҳми шахсии довталаб дар ба даст овардани натиҷаҳои таҳқиқот, тасвиби натиҷаҳои таҳқиқот, нашрияҳо дар мавзӯи диссертатсия, сохтор ва ҳаҷми рисола дарҷ гардидааст.

**Дар боби якум, ки "Асосҳои назариявии ташкили баҳисобгирӣ ва аудити самаранокии подоши кормандон"** ном дорад, асосҳои концептуалӣ ва хусусияти иқтисодии подоши кормандон таҳқиқ карда шуда, вижагиҳои баҳисобгирии муҳосибии подоши кормандон дар корхонаҳои саноатӣ, методика ва ба расмиёт даровардани ҳуҷҷатҳо баррасӣ карда шуданд, инчунин, нуқтаҳои назар оид ба рушди ташаккули алгоритми гузаронидани аудити самаранокии подоши кормандон дар корхонаҳои саноатӣ таҳия карда шуданд.

Дар рисола кайд гардидааст, ки дар шароити Ҷумҳурии Тоҷикистон, вақте ки бозори меҳнат бо барзиёдии меҳнат тавсиф карда мешавад ва талаботу пешниҳод дар бозори меҳнат аз ҷониби давлат ба танзим дароварда намешавад ё чораҳои андешидашуда ба қадри кофӣ самаранок нестанд, масъалаҳои баланд бардоштани ангеза ва ҳавасмандгардонии кормандон дар ҳама соҳаҳо, аз ҷумла, дар корхонаҳои саноатӣ хеле мураккаб ва мубоҳисавӣ боқӣ мемонад. Амалия нишон медиҳад, ки бо сабаби пур будани бозори меҳнати дохилӣ ва кам будани талабот ба захираҳои меҳнат, дар вақтҳои охир масъалаи ҳосилнокии меҳнат, ҳавасмандии корманд ба натиҷаи меҳнати худ, рушди сифат ва шахсияти кормандон дар саноат мавзӯи ҷиддии таҳқиқоти алоҳида набуд.

Таҳлили мундариҷа, ҳадафҳо ва вазифаҳо, инчунин афзалиятҳои рушди иҷтимоӣ иқтисодии Ҷумҳурии Тоҷикистон, ки дар Стратегияи миллии рушди Ҷумҳурии Тоҷикистон барои давраи то соли 2030 нишон дода шудаанд, оид ба масъалаҳои ангеза, ҳавасмандгардонӣ ва рушди низоми музди меҳнат тавачҷуҳ зоҳир нашудааст. Тақмили низоми музди меҳнат ва робитаи байниҳамдигарии натиҷанокии фаъолият бо музди меҳнат танҳо дар самти рушди низоми хизмати давлатӣ баррасӣ гардидааст. Аз ин рӯ, таҳқиқоти назария, амалияи ташаккул ва рушди низоми баҳисобгирӣ, таҳлили низоми подоши кормандон ва таҳияи муқаррароти назариявӣ, тавсияҳои илмӣ-методӣ ва самтҳои татбиқи амалии баҳисобгирии подоши кормандон дар самти наздикшавии низоми баҳисобгирӣ бо принципҳои СБҲМ дар шароити Ҷумҳурии Тоҷикистон иртиботи назариявӣ ва амалӣ дорад.

Ташкили низоми самараноки подоши кормандон як қисмати сиёсати кадрӣ мебошад, ки он ба ҷалб ва нигоҳ доштани кормандони соҳибкасб, баланд бардоштани садоқат, ангеза ва ҳосилнокии меҳнат, паст кардани сайлонияти кадрҳо ва хароҷоти марбут ба онҳо мусоидат мекунад. Аз ин рӯ, сиёсати самаранокии подош имкон медиҳад, ки маҷмуи рақобатпазири подоши умумӣ таъмин карда шуда, кормандони баландихтисос дар корхона нигоҳ дошта шаванд. Дар баробари ин, подош талаботи шахсии коргаронро қонеъ гардонда, уҳдадорҳои онҳоро тақвият мебахшад ва ба кормандон аз ҷиҳати андозбандӣ подоши имтиёзнок медиҳад.

Зикр намудан ҷоиз аст, ки ҷамъбасткунии нуқтаҳои назари назариявӣ нисбат ба таҳқиқи мафҳуми подош ва хусусияти иҷтимоӣ иқтисодии он мавҷудияти ягонагиро дар ҳамаи тафсириҳои пешниҳодшуда нишон медиҳад, ки маъмулан, ба ҷузъи вазифавии подош таъя мекунад. Мувофиқи мақсад ва вазифаҳои муайяни дар таҳқиқоти мо ҷойдошта, ба тафсири консепсия ва хусусиятҳои баҳисобгирии подош тибқи стандартҳои байналмилалӣ ҳисоботи молиявӣ, ки бо дарназардошти СБҲМ-19 танзим карда мешавад, мегузарем. Дар СБҲМ-19 мафҳуми подоши кормандон васеътар аст, зеро дар муқоиса бо стандартҳои қаблӣ баҳисобгирӣ ба ғайр аз музди меҳнат ва мукофотпулӣ, дигар пардохтҳо, хидматҳо ва имтиёзҳоро низ дар бар мегирад.

Дар қори диссертатсионӣ дар асоси таҳқиқоти аломатҳои таснифоти банизомдарории подоши кормандон маҳакҳои мавҷудаи таснифот аниқ, пурра ва ба низом дароварда шудаанд. Барои мисол, намудҳои берунӣ ва дохилии подош аз рӯи хусусияти худ гуногунанд, аммо онҳо бо ҳам алоқаманданд, масалан, пардохти мукофотпулӣ метавонад қаноатмандии дохилро ба бор орад. Ба ҷуз ин, подошро метавон ба подоши мустақими моддӣ, яъне музди меҳнати асосӣ, маоши вазифавӣ ва мукофоте, ки аз рӯи натиҷаҳои бадастомада муайян карда мешавад, тақсим намуд.

Ташкили низоми баҳисобгирии подоши кормандон дар корхонаҳои саноатӣ бояд ба консепсияи мушаххас таъя намояд, зеро мантиқӣ бунёдқунии модели баҳисобгирӣ ва татбиқи стандартҳои нав равиши мантиқӣ ва системавиро талаб мекунад. Дар асоси принципҳои мавҷуда ва детерминантҳои таҳияи модели баҳисобгирии подоши кормандон, аз ҷониби мо модели мантиқӣ-концептуалии

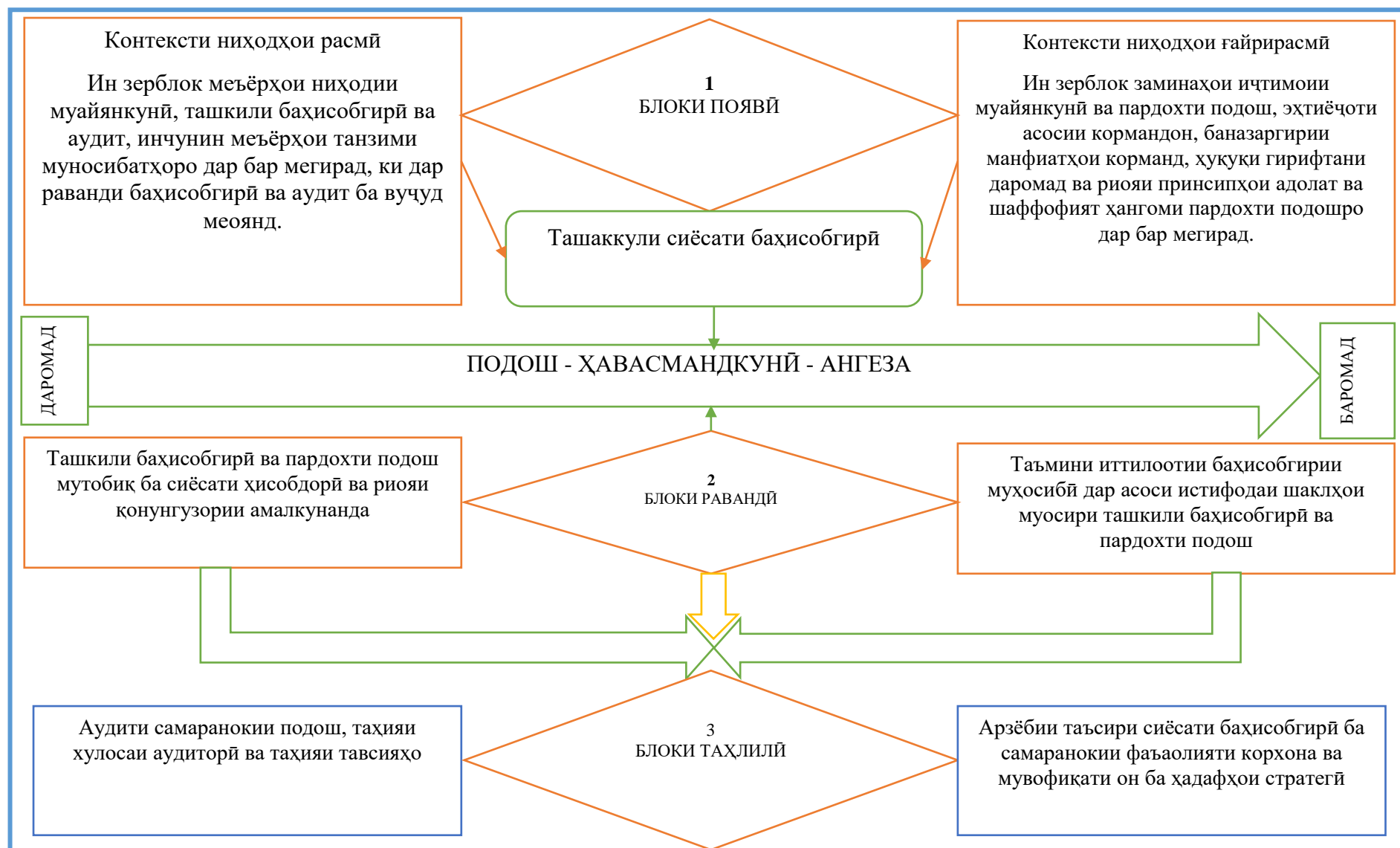
ташкили низоми баҳисобгирӣ ва аудити самаранокии подош таҳия карда шудааст. (Расми 1).

Чӣ тавре ки дар расми 1 нишон дода шудааст, иерархияи бунёди низоми баҳисобгирӣ ва аудити самаранокии подоши кормандон аз се блоки пайдарпай иборат мебошад, ки қисматҳои таркибии появӣ ва расму қоидаҳои сиёсати баҳисобгириро дар бар мегиранд. Блоки появӣ ба инобат гирифтани меъёрҳои ниҳодӣ ва блоки равандӣ бошад ба назар гирифтани ҳуди тартиби баҳисобгириро тақозо менамоянд. Ҳамчун марҳилаи ниҳодӣ блоки таҳлилий баромад мекунад, ки аудити самаранокии подошро бо тартиб додани хулосаи аудиторӣ ва кор карда баромадани тавсияҳо дар назар дорад. Дар блоки мазкур, инчунин тартиби баҳодихии таъсири сиёсати баҳисобгирии муҳосибӣ дар доираи подошро ба самаранокии фаъолият ва ҳадафҳои стратегии корхона дохил кардан мумкин аст.

Ташкили баҳисобгирии муҳосибии ҳисоббаробаркуниҳо аз руи музди меҳнати кормандон одатан, дар асоси тартибдиҳӣ ва пешниҳод намудани ҳуҷҷатҳои ибтидоии шаклашон махсус ба шуъбаи муҳосибот ба роҳ монда мешавад, ки шакли онҳо аз ҷониби мақомоти дахлдори давлатӣ, масалан, Вазорати молияи Ҷумҳурии Тоҷикистон ва Агентии омили назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон тасдиқ карда мешаванд. Ҳуҷҷатҳои мазкур чунин шаклҳои, монанди, табелҳо, нарядҳо, гузоришҳо, варақаҳои хатсайр, варақаҳои ҳисобкунӣ-пардохтӣ, ҳисоби шахсӣ ва ғайраро дар бар мегиранд.

Дар амалияи баҳисобгирии подоши кормандон дар корхонаҳои саноатӣ гуруҳбандии зерини кормандони саноатӣ-истеҳсолӣ бо мақсади дуруст тақсим кардани фонди музди меҳнат тибқи моддаҳои арзишмуайянкунӣ сурат мегирад. Амалияи нишон медиҳад, ки дар корхонаҳои саноатии муосир нишондиҳандаи асосии ҳаҷми сарфи меҳнат ин вақти коркардашуда мебошад. Манбаи иттилоотӣ барои баҳисобгирии вақти коркардашуда ин маълумоти дар ҳисобгирии табелӣ пешниҳодшуда, яъне баҳисобгирии фаврии вақти корӣ мебошад. Аз ин пеш ҳам таҷрибаи пеш бурдани ин гуна ҳисобгирӣ аз тарафи табелчӣ вучуд дошт, вале чунон ки таҳқиқоти гузаронидаи мо нишон медиҳад, ин гуна ҳисобу китоб дар корхонаҳои саноатии муосир аз ҷониби шуъбаи кадрҳо ё сардори сеҳ ё қитъаи истеҳсолӣ пеш бурда мешавад.

Дар баҳисобгирии подоши кормандон дар корхонаҳои саноатӣ давраи муҳим ҳуҷҷатгузорию меъёри коркарди кормандон мебошад. Ҳамчун яке аз самтҳои муҳимтарини баҳисобгирии истеҳсолот ба расмият даровардани ҳуҷҷатҳо барои муайян кардани сатҳи иҷроиши меъёрҳои истеҳсолӣ, ҳисобикунии музди меҳнат ва подош маҳсуб меёбад. Ба ғайр аз ин, ҳуҷҷатҳо барои назорат намудани ҳаракати захираҳо дар истеҳсолот, инчунин мувофиқати миқдори маҳсулоти истеҳсолшуда ба миқдори захираҳои зарурии барои коркард додашуда истифода мешаванд.



**Расми 1. - Модели мантиқӣ - концептуалии ташаккули низоми баҳисобгирӣ ва аудити самаранокии подош**  
Сарчاما: таҳияи муаллиф

Дар рисола қайд карда шудааст, ки дар шароити таъсири манфии омилҳои беруна, истифодабарии самараноки захираҳои корхона, ки ба зиёд кардани ҳаҷми истеҳсолот, ноил гардидан ба натиҷаҳои муқарраршуда ва таъмини рушди устувори корхона нигаронида шудаанд, аудити самаранокӣ нақши махсус дорад. Азбаски ҳаҷми асосии хароҷоти умумии корхона ба фонди музди меҳнат ва дигар шаклҳои подош рост меояд, аз ин рӯ роҳбарияти корхонаҳои муосир бояд сарфи маблағҳо ва самаранокии сиёсати подошро дар низоми умумии сиёсати баҳисобгирии корхонаҳо таҳти назорат бигиранд.



Расми 2. - Алгоритми гузаронидани аудити самаранокии подоши кормандон *Сарчашма: таҳияи муаллиф*

Дар шароити муносибатҳои бозорӣ аудити самаранокии подоши ҳайати кормандон барои баҳодихии низоми мавҷудаи баҳисобгирии музди меҳнат ва подош, риояи талаботи ниҳодӣ ва қонунгузорӣ дар соҳаи баҳисобгирии меҳнат ва подош, пуррагии инъикоси амалиёти баҳисобгирӣ дар низоми баҳисобгирии муҳосибӣ, ҳамчунин ҳолати баҳисобгирии таркибӣ ва таҳлили ҳамаи амалиётҳо вобаста ба ҳисоббаробаркунӣ бо кормандон, пешбинӣ шудааст. Аудити самаранокии подош марҳилаҳои ҷамъовари маълумоти зарурӣ, кор карда баромадани он ва таҳияи тавсияҳо оид ба такмили сиёсати баҳисобгирӣ дар самти ҳисоббаробаркунӣ бо кормандон ва баланд бардоштани самаранокии сарфи маблағҳо ба фонди музди меҳнат ва фондҳои ғайрро дар бар мегирад, ки маблағҳои онҳо барои пардохти подош ба нақша гирифта шудаанд.

Ташкили аудити самаранокии подоши кормандон раванди стандартикунонидашуда нест, зеро он метавонад вобаста ба объекти аудит ва хусусиятҳои муайян, равишҳо ва усулҳои баҳодихии гуногунро истифода намояд. Дар асоси шарҳи равишҳо ва усулҳои мавҷуда барои ташкили аудити самаранокии подош алгоритми зерини гузаронидани онро пешниҳод кардан мумкин аст. (Расми 2).

Дар чараёни гузаронидани аудити самаранокии подоши кормандон интихоби усули гузаронидани аудит, яъне интихоби усули аудити фаврӣ, вазъиятӣ ва комплексӣ муҳим мебошад. Ҳамчунин, гузаронидани аудит дар марҳилаи ташкилӣ, гузаронидани аудити сохтор ва динамикаи хароҷот, таҳлили музди миёнаи меҳнат ва инчунин таҳлили омилҳои рақобатпазирии низоми мавҷуда таъсирбахш шуморида мешавад. Инчунин аудити пардохтҳои моддию ғайримоддӣ ҷиҳати мувофиқати онҳо ба санадҳои меъёрӣ, манфиати корфармо ва ҳайати кормандони корхона муҳим мебошад.

**Дар боби дуюм "Таъминоти ташкилию методи баҳисобгирӣ ва аудити подоши кормандон дар корхонаҳои саноатии Ҷумҳурии Тоҷикистон"** шароити муосир ва динамикаи нишондиҳандаҳое, ки истифодаи захираҳои меҳнатиро дар саноат тавсиф мекунад, таҳлил карда шуда, усули баҳисобгирии подоши кормандони корхонаҳои саноатӣ таҳлил гардида, инчунин манбаъҳои таъминоти иттилоотии баҳисобгирии подоши кормандони корхонаҳои саноатӣ ба низом дароварда шудаанд.

Дар диссертатсия муайян карда шудааст, ки подош функсияи ҳавасмандгардониро иҷро менамояд, яъне музди меҳнатро баланд бардошта корхона кормандонашро ба баландбардории ҳосилнокии меҳнат ҳавасманд месозад. Дар шароити бозор ҳосилнокии меҳнат нишондиҳандаи калидии самаранокии фаъолияти корхонаҳои саноатӣ ба ҳисоб меравад. Таҳлилҳо нишон медиҳанд, ки солҳои охир дар қорӯбаи татбиқи сиёсати саноатикунони босуръат ва таъмини рушди устувори корхонаҳои саноатӣ дар соҳаҳои алоҳидаи саноат афзоиши мунтазами музди меҳнат мушоҳида мегардад. Омори расмӣ собит мекунад, ки музди миёнаи кормандони корхонаҳои саноатӣ сол аз сол афзоиш ёфта истодааст. Муқоисаи нишондиҳандаи мазкур дар корхона ва ташкилотҳои бахши воқеии иқтисодӣ аз он шаҳодат медиҳад, ки саноат дар ин миён, бешубҳа, мақоми аввалро ишғол мекунад. (Ҷадвали 1).

**Ҷадвали 1. - Музди меҳнати миёнаи коргарони корхона ва ташкилотҳо аз рӯи соҳаҳои иқтисодӣ дар солҳои 2010-2021 (сомонӣ)**

Нишондиҳандаҳо	Солҳо								2021/ 2010
	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Кишоварзӣ, шикор ва хоҷагии ҷангал	105,51	278,18	303,04	451,46	492,13	2017,16	2170,02	2325,41	22 б.
Саноати истиҳроҷ ва коркарди қаъри замин	995,4	1900,57	1988,92	2374,49	2422,03	2597,48	2546,63	2840,75	2,8 б.

(Давоми ҷадвали 1.)

Саноати коркард	562,01	962,77	1139,28	1273,88	1460,02	1580,28	1698,28	1995,53	3,5 б.
Неруи барқ, таъмини гази табиӣ ва об	980,6	1306,56	1378,85	1617,29	1676,52	2034,10	2299,88	2770,52	2,8 б.
Сохтмон	913,39	2017,16	2170,02	2022,27	2325,41	2435,08	2403,84	2452,67	2,6 б.

**Сарчашма:** Омори солонаи Ҷумҳурии Тоҷикистон. Агенсии омори назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон. Душанбе, 2022. – Саҳ. 130-133.

Таҳлили нишондиҳандаҳои ҷадвали 1 нишон медиҳад, ки муддати 10 соли охир музди миёнаи кормандони корхонаҳои саноати истихроҷ ва коркард мутаносибан 2,8 ва 3,5 маротиба ва таъмини неруи барқ, гази табиӣ ва об 2,8 баробар зиёд шудаанд. Дар муқоиса бо дигар бахшҳои воқеии иқтисодиёт, масалан кишоварзӣ ва сохтмон музди миёнаи ҳисобкардашудаи коргарони соҳаҳои саноати истихроҷ ва таъмини неруи барқ, гази табиӣ ва об баланд мебошад.

Дар диссертатсия дар асоси таҳлили нишондиҳандаҳои музди меҳнат ва низоми мавҷудаи подоши кормандон таъсири хароҷоти ба пардохти меҳнат бо коэффитсиенти таносуби афзоиши хароҷоти меҳнат ва ҳаҷми фурӯш, инчунин даромаднокии хароҷоти меҳнат, ки дар ҷадвали 2 оварда шудааст, асоснок карда шудааст.

**Ҷадвали 2. - Маълумот дар бораи хароҷоти меҳнат ва таъсири он ба нишондиҳандаҳои фаъолияти ҚДММ КМ «Анзоб»**

Нишондиҳандаҳо	Солҳо					
	2013	2018	2019	2020	2021	2022
Хароҷоти меҳнат (сомонӣ)	9294218	15490364	17813918	20842284	24385473	28213992
Хароҷотҳои истеҳсолӣ (сомонӣ)	84606472	134295988	157126306	180695252	209245102	240631866
Даромад аз фурӯш (сомонӣ)	208981026	417962051	480656359	555158094	643983389	772780067
Коэффитсиенти таносуби афзоиши хароҷоти меҳнат ва ҳаҷми фурӯш	0,0444	0,0371	0,0371	0,0375	0,0379	0,0365
Даромаднокии хароҷоти меҳнат	13,3819	18,3124	18,1616	17,9665	17,8277	18,8611

**Сарчашма:** Ҳисобҳои муаллиф дар асоси ҳисоботи солонаи ҚДММ КМ «АНЗОб» барои солҳои дахлдор

Чӣ тавре ки нақшаи амалкунандаи ҳисобҳои баҳисобгирии муҳосибии фаъолияти молиявӣ хоҷагидорӣ субъектҳои хоҷагидорӣ нишон медиҳад, баҳисобгирии музди меҳнат дар ҳисоби асосии 22210 "Музди меҳнат барои пардохт" ба роҳ монда мешавад ва таснифи ин ҳисоб аз рӯи зерҳисобҳо пешбинӣ нашудааст. Бинобар ин, мо дар нақшаи ҳисобҳои баҳисобгирии муҳосибии фаъолияти молиявӣ хоҷагидорӣ корхонаҳои саноатӣ оид ба баҳисобгирии подоши кормандон пешниҳод менамоем, ки ҳисобҳои таҳлилии зерин кушода шаванд. (Ҷадвали 3).

**Ҷадвали 3. - Тағйироти пешниҳодшуда ба нақшаи ҳисобҳо доир ба баҳисобгирии музди меҳнат дар корхонаҳои саноатӣ**

Ҳисоб	Зерҳисоб	Ҳисобҳои таҳлилии пешниҳодшуда
22200 "Уҳдадорихо кӯтоҳмуддати ҳисобшуда"	22210 "Музди меҳнат барои пардохт"	22211 «Ба кормандони истеҳсолоти асосӣ»
		22212 «Ба кормандони истеҳсолоти ёрирасон»
		22213 «Ба кормандони хидматрасонии истеҳсолот»
		22214 «Ба кормандони маъмури-идоракуни»
		22215 «Ба коргароне, ки бо фурӯш машғуланд»
		.....
		22219 «Музди меҳнати ҳисобкардашуда барои сохтмони нотамои ё дигар дороҳои дарозмуддат»

**Сарчашма:** таҳияи муаллиф

Ба андешаи мо, варианти пешниҳодшуда инъикоси баҳисобгирии подоши кормандони корхонаҳои саноатӣ дар ҳисобҳои таҳлилий шаффофӣ ва бозғимодии маълумоти таҳлиро дар бораи сохтори подош таъмин менамояд ва ин имкон медиҳад, ки хароҷоти меҳнат оқилона идора карда шавад, то самаранокии низоми подоши кормандони корхонаҳои саноатӣ баланд бардошта шавад.

Дар корхонаҳои саноатии муосир таъминоти иттилоотӣ ва ҳисобкунии пардохтҳо барои подоши кормандон дар асоси истифодаи маҳсулоти барномавии махсус амалӣ карда мешавад. Мазмуни амалиёт оид ба подоши кормандон чунин аст (Ҷадвали 4.).

**Ҷадвали 4. - Тартиби баҳисобгирии муҳосибии подоши кормандон**

Мазмуни амалиёт оид ба баҳисобгирии подоши кормандон	Дт	Кт
<b>1. Ҳисобкунии музди меҳнат</b>		
Ба кормандони истеҳсолоти асосӣ	10731	22211
Ба кормандони истеҳсолоти ёрирасон	10732	22212
Ба кормандони хидматрасонии истеҳсолот	10733	22213
Ба кормандони маъмурӣ-идоракунӣ	55310	22214
Ба коргароне, ки бо фурӯш машғуланд	55220	22215
Музди меҳнати ҳисобкардашуда барои сохтмони нотамом ё дигар дорониҳои дарозмуддат	11090, 11520	22219
Ҳиссаҷудокунӣ барои фонди рухсатӣ	10731, 10732, 10733, 55310, 55220, 11090, 11520	22410
Ҳисоб кардани рухсатӣ аз ҳисоби захира	22410	22211, 22212, 22213, 22214, 22215, 22219
<b>2. Аз музди меҳнат ҳисоб ва нигоҳ дошта шуд</b>		
Нигоҳ доштан аз рӯи варақаҳои иҷроӣ (алимент)	22211, 22212, 22213, 22214, 22215, 22219	22270
Бақияи пешпардохти истифоданашуда аз шахсони таҳтиҳисоботӣ	22211, 22212, 22213, 22214, 22215, 22219	10520
Маблағдориҳо барои рупушкунӣ камомадҳо, дуздӣ ва дигар ҷубронкунӣҳои зарари моддӣ	22211, 22212, 22213, 22214, 22215, 22219	66070
<b>3. Андозҳо ва ҳиссаҷудокунӣҳои ҳисобкардашуда</b>		
Андози иҷтимоӣ	22211, 22212, 22213, 22214, 22215, 22219	22220
Андоз аз даромади шахсони воқеӣ	22211, 22212, 22213, 22214, 22215, 22219	22230
Ҳиссаҷудокунӣ ба фонди иттифоқи касаба	22211, 22212, 22213, 22214, 22215, 22219	22270
<b>4. Пардохти музди меҳнат</b>	22211, 22212, 22213, 22214, 22215, 22219	10210

**Сарчашма:** таҳияи муаллиф

Дар марҳилаи муосир низоми тарофавии пардохти музди меҳнат дар ҶДММ КМ “Анзоб” самаранокии худро собит кардааст. Дар корхона низоми корбайъ-мукофотӣ ва вақтбайъ-мукофотӣ истифода карда мешавад. Бартарияти низоми тарофавии пардохти музди меҳнат барои корхона дар он ифода меёбад, ки яқум-ҳангоми муайянкунӣ ҳаҷми подоши меҳнат душвории кор ва шароити он ба инобат гирифта мешавад; дуҷум - фардикунонии низоми пардохти подошро бо назардошти собиқаи корӣ ва малакаи касбӣ таъмин менамояд; сеҷум - имконияти медиҳад, ки омилҳои интенсивии баландбардории самаранокии меҳнат (дуҷоякорӣ, роҳбарии сохторҳо) ва иҷрои кор дар шароити ғайримӯқаррарӣ (вақти шабона, берун аз вақти муайяншуда, рӯзҳои истироҳат ва рӯзҳои ид) ба инобат гирифта шаванд. Ба назар гирифтани самаранокии ин омилҳо ҳангоми пардохти музди меҳнат тавассути



пардохти иловапулихо ба воҳидҳои корӣ ва тарафҳои музди меҳнат амалӣ карда мешавад.

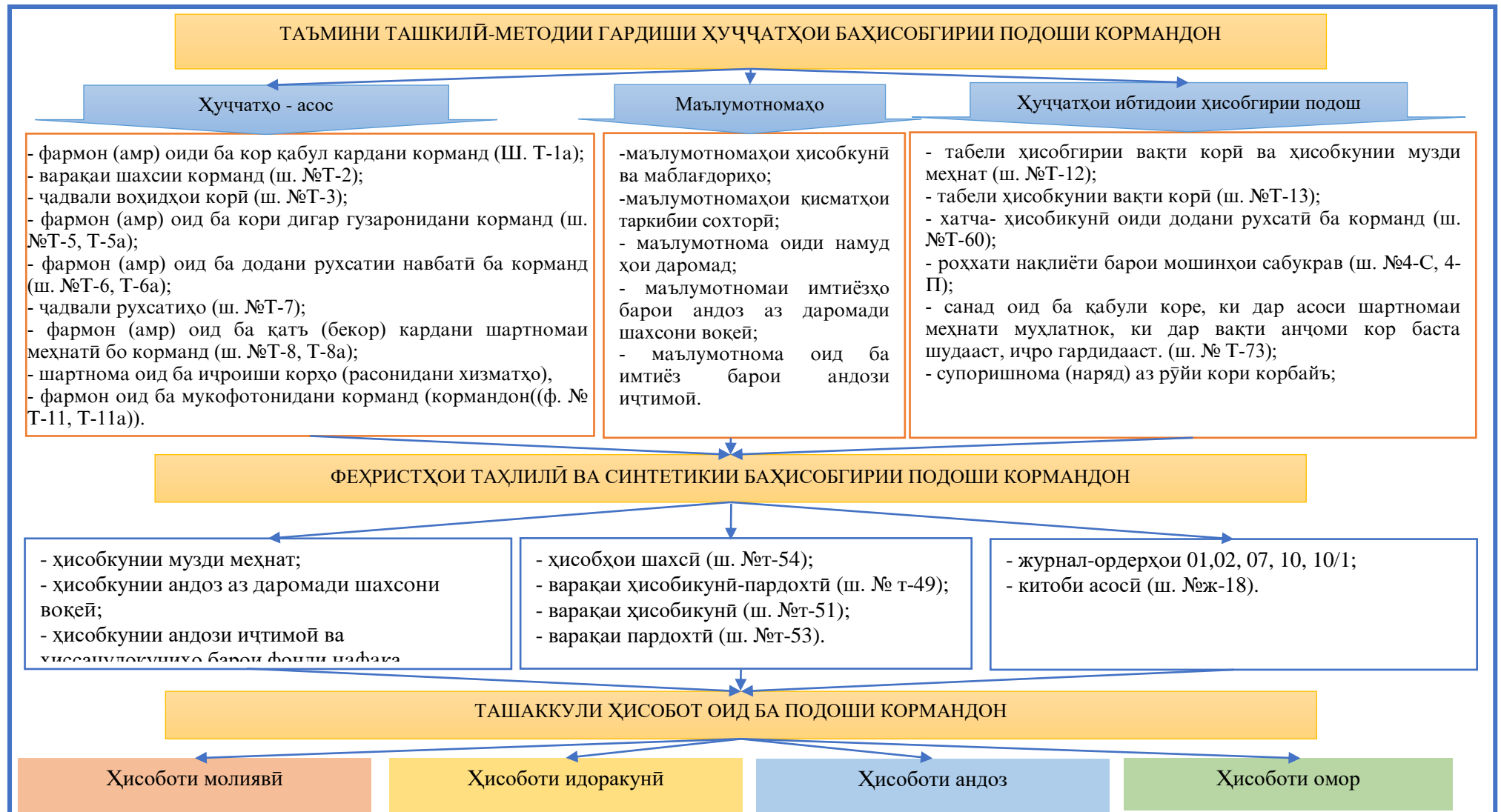
Пардохти музди меҳнати кормандони ҚДММ КМ “Анзоб” дар айни замон чун маблағи умумии ду таркиб: подоши базавии коргар, ки ба дараҷаи тахассуснокӣ, қобилият ва шароити меҳнат мутобиқат мекунад -  $\alpha$  ва қисмати ҳавасмандкунанда -  $W_s$  иборат буда, бо формулаи зерин ҳисоб карда мешавад:

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

Дар диссертатсия бо мақсади муайян кардани камбудихо ва баланд бардоштани самаранокии ҳавасмандкунии меҳнат дар бобати пардохти вақтбайъи музди меҳнати кормандони ҚДММ КМ “Анзоб” метавон низоми идоракунии аз рӯи мақсадхоро пешниҳод намуд: ташкили низоми мукофотонидани моддӣ ва баҳодихии натиҷанокии фаъолияти кормандон дар асоси нишондиҳандаҳои калидии самаранокӣ.

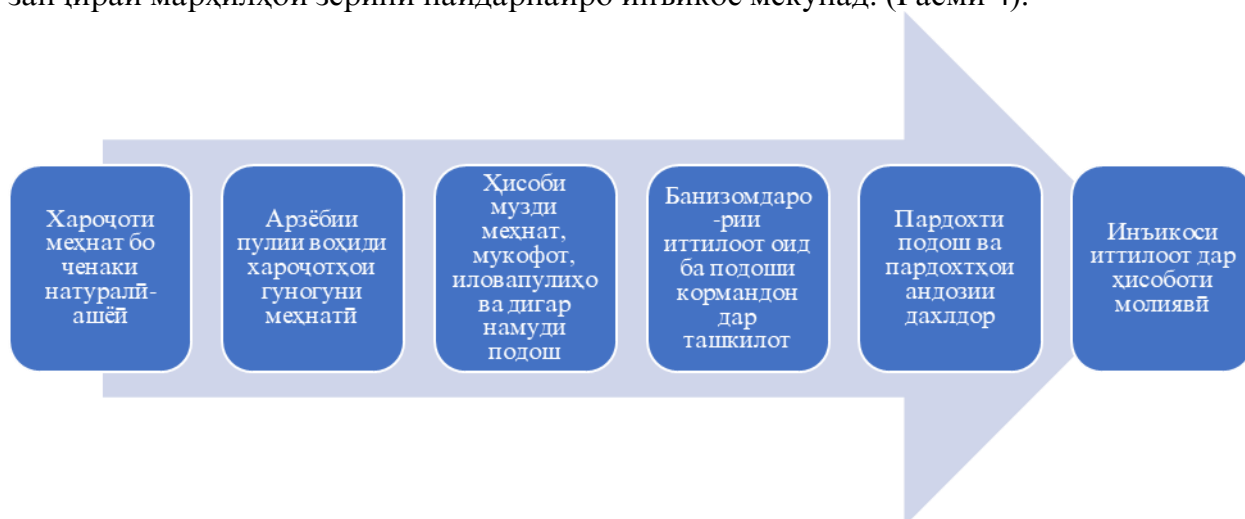
Таъминоти ташкилӣ-методи гирдгардиши ҳуҷҷатҳои баҳисобгирии подош ҳуҷҷатҳои асос, маълумотномаҳо ва ҳуҷҷатҳои ибтидоиро дар бар мегирад. Амалиётҳои хоҷагидорӣ дар баҳисобгирии муҳосибӣ бо истифодаи усули ҳуҷҷатикунони пурра ва бетанаффус инъикос карда мешаванд. Феҳрастҳои таҳлилӣ ва таркибии баҳисобгирии подоши кормандон шаклҳои гуногуни баҳисобгириро аз рӯи ҳисобҳо дар бар гирифта, дар ниҳоят, ҳисобот оид ба подоши кормандонро ба миён меоранд. (Расми 3).

Низоми пешниҳодшудаи гардиши ҳуҷҷатҳо имконият медиҳад, ки ҳангоми баҳисобгирии подоши ҳаёти кормандон маълумоте, ки барои ҳисобкунии музди меҳнат ва подош зарур мебошад, ба низоми дароварда шуда, сохтори он муайян карда шавад. Ғайр аз ин, он имконият медиҳад, ки самаранокии сиёсати кадрӣ ва сифати идоракунии фаврӣ дар корхонаҳои саноатӣ баланд бардошта шавад. Бояд таъкид намуд, ки омодакунии маълумоти ибтидоӣ оид ба ҳисобкунии музди меҳнат ба вазифаҳои мустақими баҳисобгирии бухгалтерӣ дохил намешавад, вале сарфи назар аз ин, бояд эътимоднокии иттилооти дар ҳуҷҷатҳои ибтидоӣ мавҷудбуда бояд санҷида шавад. Барои банизомдарорӣ ва муайянкунии номгуӣ нишондиҳандаҳои стандартии якхела, ки ҷиҳати таҳияи шаклҳои ҳисоботи омории давлатӣ оид ба меҳнат; тақмили зебосозии шакли онҳо, содагардонии пуркунӣ ва пешбурди онҳо аз тарафи истифодабарандагон, хусусан дар шакли электронӣ, шаклҳои нави намунавии ҳуҷҷатҳои баҳисобгирии ибтидоӣ кор карда баромада шудаанд. Таҳлили сиёсати муҳосибии аз ҷониби мо дар якҷанд корхонаҳои саноатӣ гузаронидашуда нишон дод, ки дар аксар вақтҳо тартиб ё расмиёти гирдгардиши ҳуҷҷатҳо одатан вайрон карда мешавад. Барои мисол, дар корхонаҳои таҳқиқшаванда кор бо ҳуҷҷатҳои ибтидоӣ ба таҷрибаи мавҷуда мувофиқат намекунад, ки дар алоқа бо ин, бояд нақша-ҷадвал аз рӯи назорати гардиши ҳуҷҷатҳо ҳангоми ҳисобкунии музди меҳнат таҳия карда шавад.



**Расми 3. - Модели ташкилӣ-методи таъминоти гирдгардиши хуччатҳои баҳисобгирии подоши қормандон**  
*Сарчашма: таҳияи муаллиф*

Дар рисолаи исбот шудааст, ки дар амалия ҳаракати селай маълумот аз оғози амалиёти муҳосибӣ то ташкилкунӣ ҳисоботи молиявӣ ниҳой, ба андешаи мо, занҷираи марҳилҳои зерини пайдарпайро инъикос мекунад. (Расми 4).



**Расми 4. - Пайдарҳамии ташкили иттилоот бо мақсадҳои таҳлили подоши кормандони корхонаҳои саноатӣ**

*Сарчашма: таҳияи муаллиф*

Дар низоми баҳисобгирии подоши кормандони корхонаҳои саноатӣ ҳисобкунии ҳамаи намуди подош, аз он ҷумла, музди меҳнат, намудҳои гуногуни мукофотпулӣ, иловапулиҳо, пардохтҳои моддӣ, имконият медиҳад, ки низоми баҳисобгирии нишондиҳандаҳои аслии меҳнат ва ифодаи арзиши онҳо бо мақсади муайянкунии ҳаҷм ва шакли пардохти подоши кормандони корхонаҳои саноатӣ муттаҳид карда шаванд. Дар диссертатсия исбот шудааст, ки таъминоти иттилоотии баҳисобгирии подош яке аз қисматҳои муҳим ва мураккаби фаъолият мебошад, зеро, он ба маълумотҳои дақиқ ва фаврӣ ниёз дорад, ки дар онҳо тағйирёбии шумораи кормандон, хароҷоти вақти корӣ ва категорияи кормандон инъикос карда мешаванд. Подоши кормандон дар маркази таваҷҷуҳи тарафҳои манфиатдор, яъне кормандони кироӣ, соҳибмулкони, фонди нафақа, иттифоқҳои касаба ва сохторҳои давлатӣ қарор дорад.

Ҳамин тавр, ҳуҷҷаҳои кардан мумкин аст, ки дар айни замон, баҳисобгирии подош яке аз масъалаҳои калидии баҳисобгирии муҳосибӣ дар корхонаҳои муосир ба шумор меравад. Ислоҳоти механизми баҳисобгирии подош бояд мантиқан ва ба таври муттавозин бо раванди умумии тағйирёбии иқтисодӣ, пеш аз ҳама, баҳши ҳифзи иҷтимоӣ, низоми пулию қарзӣ, андоз ва молиявӣ мутобиқат намояд. Бинобар ин, дар шароити кунунӣ зарурати ҷорисозӣ ва татбиқи шаклҳои муосири низоми пардохти музди меҳнат, аз он ҷумла, истифодабарии низомҳои қарордодӣ ва бетарофавӣ ба миён меояд.

**Дар боби сеюм "Самтҳои тақмили низоми баҳисобгирии муҳосибӣ ва аудити самаранокии подоши кормандони корхонаҳои саноатӣ"** тавсияҳо оид ба бунёд намудани модели баҳисобгирии муҳосибии подоши кормандон дар асоси ҷорӣ намудани методикаи грейднинг асоснок карда шуда, таъмини методии назорати дохилӣ ва аудити подоши кормандон дар корхонаҳои саноатӣ, инчунин тавсияҳо оид ба бунёдкунӣ модели баҳисобгирии подоши кормандон дар асоси моделсозии таҳлилий исбот карда шудааст.

Имрӯзҳо дар кишварҳои аз ҷиҳати саноат пешрафтаи ҷаҳон усулҳои нави аз амалияи мо фарқкунандаи ташкили фонди музди меҳнат қор карда баромада шуда ва васеъ истифода мешаванд. Дар байни усулҳои мавҷуда мавқеи муҳимро низоми грейдҳо ишғол мекунад, ки ташаккули фонди пардохти меҳнатро дар асоси моделҳои баллӣ-омилӣ ва матритсавӣ-мавзӯӣ пешбинӣ мекунад. Амалияи нишон медиҳад, ки

усули грейдинг имкон медиҳад, то мушкилоти баланд бардоштани ангезаи меҳнати кормандон тавассути ҳамоҳангсозии сиёсати подош ва стратегияи рушди корхона ҳал карда шавад. Низоми грейдҳо имкон медиҳад, ки низоми музди меҳнат таҳия ва ҷорӣ гардад, чунки он барои таъмини самаранокии сиёсати кадрӣ ва баланд бардоштани ҳавасмандгардонии кормандони корхона пешбинӣ шудааст.

Ба ақидаи мо, дар корхонаҳои саноатии Ҷумҳурии Тоҷикистон ҷорӣ намудани низоми грейдингии пардохти музди меҳнат мувофиқи мақсад мебошад. Дар таҳқиқоти мазкур мо истифодабарии низоми грейдҳо дар ҚДММ КМ “Анзоб” асоснок намудем. Барои бадастории тавсифи вазифаҳо аз ҷониби мо дастуруламалҳои вазифавии корхона истифода шуданд, ки дар онҳо маълумот дар бораи вазифаҳо, талабот нисбат ба вазифаҳо, инчунин сатҳи тахассусмандӣ мавҷуд буданд. Дар идома барои ҳар як вазифа мо шумораи мувофиқи ҳолҳо муайян кардем. Гарчанде ки дар амал вариантҳои гуногуни сохтани шкалаҳои баҳодихӣ истифода мешаванд, мо дар ин ҳолат усули одии сохтани шкаларо санҷидем, яъне панҷ сатҳ ва мутаносибан аз 0 то 4 ҳол.

Ҷунононе ки натиҷаҳои таҳқиқот нишон медиҳанд, маҳз дараҷаи грейд ҳамчун асос барои муайян кардани андозаи маоши корманд хизмат мекунад ва он бо ёрии коэффитсиенти махсус дарҷ мегардад. Дар низоми грейдҳо маош дар асоси зарб кардани ин коэффитсиент ба арзиши ҳадди ақал, яъне ба меъёри асосӣ муайян карда мешавад. Дар сурати индексатсияи музди меҳнат меъёри асосӣ зиёд шуда, меъёрҳо автоматикӣ баланд мешаванд. (Ҷадвали 5).

**Ҷадвали 5. - Коэффитсиентҳои аҳамиятнокии омилҳои арзбӣ бо %**

№	Навъи омил	Коэффитсиенти арзиш
1.	Озодии амал	10
2.	Миқёси амал, андозаи амал	20
3.	Дараҷаи таъсир ба натиҷа	20
4.	Дониши касбӣ	15
5.	Малакаҳои идоракунӣ	10
6.	Малакаҳои ҳамкорӣ	10
7.	Мураккабии масъалаҳои ҳалшаванда	15
Ҳамагӣ		100

*Сарчашма: таҳияи муаллиф*

Марҳилаи навбати муқаррар ва муайян кардани ҳаҷми подош барои ҳар як вазифа мебошад, ки ба низоми грейдҳо дохил карда шудааст. Диапазон коэффитсиенти тахассусии Min, яъне арзиши поёнӣ дар низоми грейдҳо, коэффитсиенти Rmax арзиши болоро дар бар мегирад. Ҷойгиршавии ҳолҳо дар низоми грейдҳо барои ҳар як вазифа баррасӣ менамояд. (Ҷадвали 6).

**Ҷадвали 6. - Ҷадвали сохтани таносуби вазифаҳои байни тахассусӣ**

Грейд	K <sub>min</sub>	K <sub>max</sub>	Бузургии миёнаи диапазон K <sub>миёна</sub>	Рушди мутлақ K <sub>миёна</sub>	Рушди нисбӣ K <sub>миёна</sub>	Паҳнои диапазон	Интиҳои диапазон
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				

*Сарчашма: таҳияи муаллиф*

Дар ҷадвали овардашуда коэффитсиенти ҳадди ақал ва ҳадди аксар, афзоиши мутлақ ва нисбӣ, инчунин паҳно ва интиҳои диапазон муайян карда шудааст. Дар асоси ин ҷадвал маоши кормандонро барои ҳар як вазифа дар асоси зам намудани

онҳо ба ҳадди ақали музди меҳнат (ҲАММ) муқаррар менамоем, ки дар Ҷумҳурии Тоҷикистон аз 1 июли соли 2022 дар ҳаҷми 600 сомонӣ муқаррар карда шудааст. (Ҷадвали 7).

**Ҷадвали 7. - Намунаи муқарраркунии диапазони маоши мансабӣ дар ҶДММ КМ "Анзоб" (сомонӣ)**

Грейд	Музди ҳадди ақал (сомонӣ)	Маоши ҳадди аксар (сомонӣ)	Музди миёна (сомонӣ)	ҲАММ	Kmin	Kmax
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

**Сарчашма:** таҳияи муаллиф

Дар марҳилаи интиҳой маоши воқеии кормандони корхонаи саноатӣ бо вилкаҳои маоши мансабӣ, ки барои грейдҳои дахлдор муқаррар гардидааст, муқоиса карда мешавад. Вилка - ин диапазони музди меҳнат барои вазифаҳои грейд мебошад, ки диапазони он барои тамоми грейд муқаррар карда мешавад. Дар асоси вилкаҳои пешбинишуда, маоши вазифавӣ барои зиёд кардани онҳо равона мешавад, зеро кам кардани маоши вазифавӣ тавсия намегардад, ки аз ҳадди болоии вилка аз ҳар як грейд зиёд бошад.

Зарурати ҷорӣ намудани низоми грейдҳоро исбот намуда, мо ба сиёсати баҳисобгирии корхона алгоритми ҷорӣ намудани ин низомро бо дарназардошти таҷрибаи воқеии корхонаҳои саноатии Ҷумҳурии Тоҷикистон кор карда баромадем. Моҳияти алгоритми пешниҳодшуда дар он аст, ки марҳилаҳои асосии ҷорӣ намудани низоми грейдҳо дар корхонаҳои саноатии Ҷумҳурии Тоҷикистон муайян карда шудаанд. (Расми 5).

Аз расми 5 хулоса намудан мумкин аст, ки татбиқи низоми грейдҳо маҷмуи амалҳои пайдарпай барои ҷамъоварӣ ва коркарди сохтори иттилоот дар бораи мундариҷаи вазифа, пуркунии функционалии он, ҳадаф ва вазифаҳо, инчунин барои муайян кардани арзиши нисбии ҳар як вазифа дар сохтори ташкилӣ ва саҳми воқеии он дар ноил шудан ба ҳадафҳо ва вазифаҳои муқарраршуда мебошад. Таҳлил ва баҳодиҳии вазифаҳо дар марҳилаи ташкили низоми грейдҳои пардохти музди меҳнат, инчунин дар сурати зарурати ворид кардани номҳои нави вазифаҳо ба ҷадвали штатӣ гузаронида мешавад.

Самти асосии баландбардории самаранокии низоми баҳисобгирӣ ва аудити подоши кормандон дар корхонаҳои саноатӣ раванди стандартикунонии аудит мебошад, ки дар амал ҳамчун қисми таркибии фаъолияти назоратӣ-ҳисобгирӣ эътироф карда мешавад. Ташкили низоми назорати дохилӣ воситаи ивазшавандаи идоракунии хавфҳо мегардад, ки тавассути он тамоми раванди ташкил ва идоракуниро такмил додан мумкин аст. Низомҳои назорати дохилии баҳисобгирии подоши кормандон аз ҷониби сохторҳои салоҳиятдори идоракунӣ ба танзим дароварда мешавад ва сиёсату расмиёти баҳисобгирӣ дар бар мегирад, ки барои ноил шудан ба ҳадафи муайян муқаррар карда мешавад.



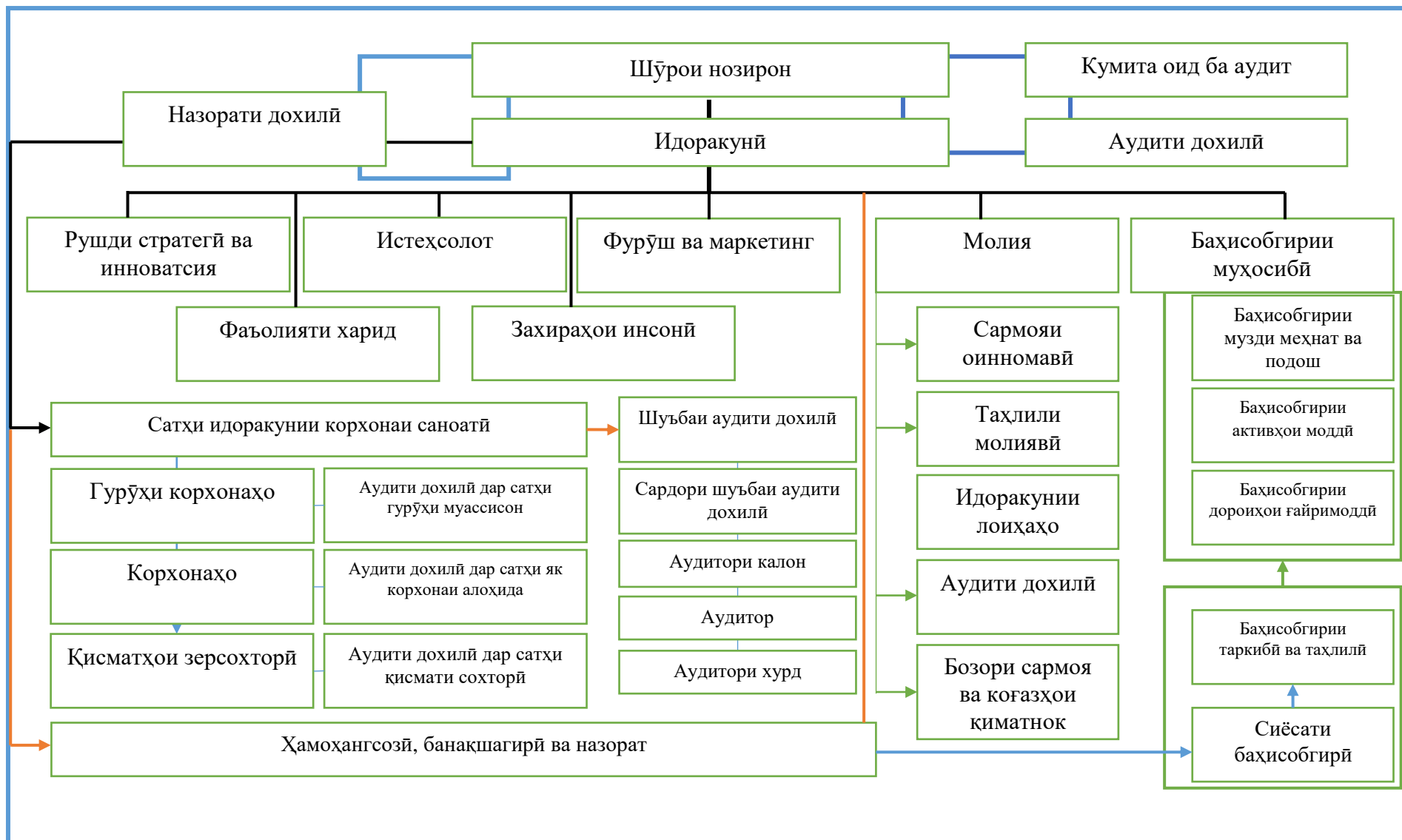
**Расми 5. - Марҳилаҳои татбиқи низоми грейд дар корхонаи саноатӣ**

*Сарчашма: таҳияи муаллиф*

Айни замон, дар амалия якчанд моделҳои ташкили аудити дохилӣ дар корхонаҳои саноатӣ мавҷуданд. Ба онҳо шаклҳои модели марказонидашуда, қисман марказонидашуда, марказониданашуда ва маҳаллии ташкили аудити дохилӣ шомил мешаванд. Хусусиятҳо ва фарқиятҳои шаклҳои дар боло зикршудаи ташкили аудити дохилии подоши кормандон дар корхонаҳои саноатӣ метавонанд, ба таври схемавӣ дар шакли зерин пешниҳод карда шаванд. (Расми 6).

Чӣ тавре ки дар расм дида мешавад, дар зери идораи умумии шӯрои нозирон як қатор сенарияҳои имконпазири ташкили низоми аудити дохилӣ ва назорати хароҷоти музди меҳнати кормандон сурат мегиранд. Новобаста аз объект ва сатҳи идоракунӣ ҷузъи асосӣ раванди ҷамоҳангсозӣ мебошад, ки банақшаگیرӣ ва назорати санчиши аудиториро дар бар мегирад, аз ҷумла, дар асоси ташкили сиёсати самараноки баҳисобگیرӣ.

Таҳлили таҷрибаи як қатор корхонаҳои саноатии Ҷумҳурии Тоҷикистон, масалан, ҚДММ КМ «Анзоб», ҚСК "Гулистон", ҚСК "Истиклол", ҚСК "Комбинати металлургии тоҷик" ва ҚДММ "Хрустал" нишон дод, ки дар ҷараёни назорати музди меҳнат ба як қатор мушкилот, хатогиҳо роҳ дода шуда, дар онҳо қонуншиканиҳо ҷой доранд. Аз ҷумла, ин ҳолат на танҳо бо низоми номукаммали назорати дохилӣ, балки риояи нопурраи меъёрҳо ва стандартҳо, ба монанди СБХМ, алоқаманд мебошанд. Амалияи нишон медиҳад, ки аудити дохилӣ ва назорат шакли асосии мувофиқат мебошад. Ҳаҷм, ташкилкунӣ ва намуди аудит ва назорати дохилӣ аз намуди фаъолияти субъекти хоҷагидорӣ вобаста аст, яъне ҳар як корхонаи саноатӣ метавонад, ин низомро ба сиёсати рушди худ мутобиқ созад. Сарфи назар аз он, ки назорати дохилӣ худ шакли ибтидоии назорат аст, он ҳамчунин барои рушди шаклҳои мураккабтар асос мегардад: низомҳои аудити дохилӣ ва назорат.



Расми 6. - Модели ташкили аудити дохилӣ ва назорат дар корхонаҳои саноатӣ (аз ҷониби муаллиф таҳия шудааст).  
 Сарчашма: таҳияи муаллиф

Таҳқиқоти гузаронидашуда собит мекунад, ки назорати дохилӣ воситаи муҳимми баҳодиҳии самаранокӣ ва натиҷанокии хароҷоти музди меҳнат мебошад. Таҳқиқи ҚДММ КМ «Анзоб», ҚСК "Гулистон", ҚСК "Истиклол", ҚСК "Комбинати металлургии тоҷик" ва ҚДММ "Хрустал" нишон дод, ки чӣ гуна назорат амалӣ карда мешавад, то зарурати ба роҳ мондани робитаҳои байни ду шӯбаи гуногунро танзим намояд. Назорати дохилӣ барои назорати мувофиқатии ҳолати воқеии захираҳои молӣ-моддӣ бо китоби асосии муҳосибӣ, иҷрои уҳдадорӣ дар назди таъминкунандагон ва танзими қарзҳои дебиторӣ аз харидорон, назорати хароҷоти кормандон ва ғайра истифода мешавад. Тибқи таҳқиқоти гузаронидашуда, оиди таъсири аудити дохилӣ ва назорат ба баландбардории сифати фаъолияти хоҷагидорӣ ҳулоса бароварда метавон. Бо вучуди ин, дар намудҳои алоҳидаи фаъолият имкониятҳои барои такмил додани низоми аудити дохилӣ ва назорати хароҷот барои пардохти музди меҳнат ва подоши кормандон мавҷуд мебошанд.

Дар диссертатсия исбот шудааст, ки яке аз масъалаҳои муҳимтарине, ки дар назди менечерони корхонаҳои муосир қарор дорад, масъалаҳои музди меҳнат ва сиёсати ҳавасмандгардонӣ мебошад, ки ба рушди самаранок ва устувори субъектҳои хоҷагидор мусоидат мекунад. Аммо, чӣ тавре ки таҷриба нишон медиҳад, вазъи кунунии низоми музди меҳнат ва подош дар корхонаву ташкилотҳои Ҷумҳурии Тоҷикистон самаранокӣ, муҳим будан ва нақши кормандро ба назар намегирад. Низоми мавҷудаи пардохти музди меҳнат ва подош дар як шакл дароварда шудааст, ки ташкили низоми ангеа ва ҳавасмандгардонии кормандро ба натиҷаҳои фаъолият ва рушди касбии худ хеле мушкил мекунад.

Дар асоси таҳқиқоти гузаронидашуда ва таҳлили амалияи ташкили баҳисобгирӣ ва аудити самаранокӣ подоши кормандон дар корхонаҳои саноатии Ҷумҳурии Тоҷикистон як қатор тавсияҳоеро пешниҳод кардан мумкин аст, ки ҳангоми таҳияи модели пардохти музди меҳнат ва подош ҳамчун асос интихоб карда мешаванд. Барои ин, муайян кардани доираи амалҳои ҳангоми асосноккунӣ дар марҳилаҳои гуногуни лоиҳақашӣ, банақшагирӣ, муайянсозӣ ва татбиқи тағйирот ва ташкили мониторинги тамоми раванд зарур аст. Новобаста аз маҳдудбудани амалисозии раванд ба назар гирифтани омилҳои гуногун, алахусус таъсири ниҳодӣ ба ин раванд, ҳамчун лаҳзаи муҳим эътироф карда мешавад.

Дар диссертатсия исбот шудааст, ки ҳангоми ташаккули низоми муассири баҳисобгирии подоши кормандон аз талаботи санадҳои меъёрӣ-ҳуқуқӣ ва танзимкунанда, инчунин концепсияҳо, стратегияҳо ва барномаҳои рушди иҷтимоию иқтисодӣ мавриди истифода қарор додан лозим аст. Қор карда баромадани низоми конститутивӣ инчунин баназаргирии қатъии расмиёти дахлдор дар марҳилаи банақшагирӣ ва ворид намудани тағйиротҳо дар асоси такмили заминаи меъёрию ҳуқуқӣ ва талаботи стандартҳои байналмилалӣ ҳисоботи молиявиро дар назар дорад.

Дар назария ва амалияи идоракунии ҳайати кормандон кӯшиши баланд бардоштани ҳавасмандии коркунон тавассути подош вазифаи мураккаб ба ҳисоб меравад. Аз ин рӯ, дар сурати мавҷуд будани маълумоти дуруст ва усулҳои даркорӣ, менечерон метавонанд, бо истифода аз низоми подош масъалаҳои баланд бардоштани ҳавасмандгардониро ҳал кунанд. Дар асоси гуфтаҳои боло ва омӯзишу ҷамъбаस्तкунии назария ва амалияи пешрафта, метавон як қатор тавсияҳоро пешниҳод намуд, ки ба инобат гирифтани онҳо метавонад самаранокӣ низоми подоши кормандонро баланд бардорад. Яқум, ҳангоми таҳияи низоми подош бояд фикру андешаи ҳамаи кормандонро ба назар гирифт, зеро дар низоми нишондиҳандаҳои муттавозин ин ҳолат ҷойгоҳи муҳимро ишғол мекунад. Дуюм, низоми подошҳои таҳияшуда бояд таъсирбахш, оқилона, шаффоф, самаранок бошад ва ҳамаи ҷанбаҳоро ба назар гирад, зеро бо дарки пурраи низом, кормандон барои ноил шудан ба ҳадафи гузошташуда кӯшиш мекунанд. Сеюм, асосҳои объективӣ низоми подош бояд бо ҳосилнокӣ алоқаманд бошанд, зеро бо дарки ин кормандон ба иҷрои бехтарини вазифаҳои гузошташуда ҳавасманд карда мешаванд. Чорум



барномаҳои дарозмуддати подошро истифода намудан зарур аст, чунки барномаҳои дарозмуддати подош ба ҳосилнокии меҳнати кормандон таъсири бештар мерасонанд ва ба рақобатпазирии корхона мусоидат мекунанд. Панҷум, низомҳои подош бояд қисми ҷудонашавандаи стратегияи рушди корхона бошанд, зеро подош ҳангоми муқоисакунии рафтори кормандон бо бизнес-стратегияи корхона муҳим мебошад.

Ҳамин тавр, баррасии назарияҳои мавҷуда ва таҳлили амалияи аудити подош имкон медиҳад қайд намоем, ки низоми подоши истифодашаванда бояд ба талаботи қонунгузори амалкунанда ҷавобгӯ бошад, то ба манфиати худ кормандон ва корфармоён мувофиқат кунад.

### **ХУЛОСАҲО ВА ПЕШНИҲОДҲО**

Дар қори диссертатсионӣ тавсияҳои назариявӣ-методӣ ва амалӣ оид ба ҳалли маҷмуи мушкилоти илмӣ вобаста ба баҳисобгирӣ ва аудити самаранокии подоши кормандон дар корхонаҳои муносири саноатӣ таҳия карда шуданд. Хулосаҳои умумӣ, ки натиҷаҳои таҳқиқотро тавсиф мекунанд, инҳоянд:

1. Дар адабиёти иқтисодӣ нисбат ба муайян кардани мафҳум ва моҳияти подош нуқтаҳои назари мухталиф мавҷуданд. Дар зери моҳият дар диалектика ягонагии тарафҳои зарурии дохилӣ ва алоқамандиҳо фаҳмида мешавад, ки ҳамзамон, ягонагии муҳолифатхоро ҳамчун манбаи рушд дар бар мегирад. Назарияи иқтисодии подош дар муайян кардани нақш ва вазифаҳои подош дар рушди иқтисодӣ мавқеи асосӣ дорад. Моҳияти назарияи иқтисодии подош бо нишон додани нақши он дар рушди сармояи инсонӣ, ҳалли масъалаҳои шуғл ва даромади аҳоли, муқаррар кардани ҳадди ақали музди меҳнат барои таъмини фаъолияти ҳаётии инсон, инчунин, ба ҷанбаҳои молиявӣ ва сармоягузори пардохти подош оварда мерасонад [8-М]; [14-М].

2. Дар шароити бозор яке аз омилҳои асосии баланд бардоштани самаранокӣ, натиҷанокӣ ва ҳавасманднокии кормандон низоми самараноки подош мебошад. Аммо, тавре ки таҷрибаи воқеӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон нишон медиҳад, бар хилофи дигар кишварҳо масъалаҳои ташаккул ва рушди низоми самараноки подоши кормандон қариб таҳқиқот нашудааст. Дар амалия, мушкилоти зиёди хусусияти қонунгузорӣ ва методологӣ дошта мавҷуданд. Дар алоқа бо ин, таҳқиқоти масъалаҳои баҳисобгирӣ ва аудити подош таваҷҷуҳи муҳимми илмӣ ва амалиро тақозо мекунад, зеро мавҷудияти низоми самараноки подош ба баланд бардоштани самаранокии идоракунии кормандон шароит фароҳам меорад [4-М]; [13-М].

3. Такмили низоми баҳисобгирии подош имкон медиҳад, ки самаранокии хароҷоти маблағҳо баланд бардошта шавад. Масалан, барои тичорат, бешубҳа, сарфакори назаррас мавҷуд аст, алахусус, дар татбиқи хароҷоти андоз. Дар амалия, корфармо метавонад баъзан маблағҳои хеле калонро аз манбаи андоз тарҳ кунад. Аммо, мутаассифона, баъзе аз имтиёзҳои пешниҳодшуда ба манбаи андозбандишавандаи андоз аз даромад дохил мешаванд ва як қисми манбаъ барои ҳисоб кардани суғуртаи иҷтимоӣ ва тиббӣ истифода мешаванд. Ҳамин тавр, масъалаи муҳиме чой дорад, хусусан барои корфармо, ки вай андухтҳои андозии худро ҳангоми тартиб додани бастаи имтиёзҳо ё ин ки андухтҳои кормандонро низ баҳисоб мегирад? [2-М]; [6-М]; [12-А].

4. Ташаккули низоми баҳисобгирии подоши кормандон дар корхонаҳои саноатӣ бояд ба концепсияи мушаххас асос ёбад, зеро таҳияи модели баҳисобгирӣ ва татбиқи стандартҳои нав муносибати мантиқӣ-системавиरो талаб мекунад. Дар асоси принципҳои мавҷуда ва детерминантҳои таҳияи модели баҳисобгирии подоши кормандон модели мантиқӣ-концептуалии ташаккули низоми баҳисобгирӣ ва аудити самаранокии подош таҳия карда шудааст [4-М]; [13-М].

5. Дар шароити муносибатҳои бозорӣ аудити самаранокии подоши кормандон барои баҳодиҳии низоми мавҷудаи баҳисобгирии музди меҳнат ва подош, риоякунии талаботи ниҳодӣ ва қонунгузорӣ дар соҳаи баҳисобгирии меҳнат ва подош, пуррагии инъикоси амалиёти баҳисобгирӣ дар низоми баҳисобгирӣ ва ҳолати баҳисобгирии таркибӣ ва таҳлили ҳамаи амалиёти марбут ба ҳисоббаробаркунӣ бо кормандон

пешбинӣ шудааст. Аудити самаранокии подош дар хеш мархилаҳои ҷамъоварии иттилооти зарурӣ, коркарди онҳо ва таҳияи тавсияҳо барои такмили сиёсати баҳисобгирӣ дар соҳаи ҳисоббаробаркунӣ бо кормандон ва баланд бардоштани самаранокии харочоткунии фонди музди меҳнат ва дигар фондҳо, ки маблағҳои онҳо барои пардохти подош пешбинӣ шудаанд, дар бар мегирад [4-М]; [5-М].

6. Ташаккул ва рушди низоми аудити самаранокии подош ба риоякунии як қатор принципҳои бунёдӣ асос ёфтааст. Ин принципҳо аз рӯи мавқеъ ба умумӣ, ҷузъӣ ва мушаххас тасниф кардан мумкин аст. Ба принципҳои умумӣ принципҳои дохил мешаванд, ки дар сатҳи умумии амалӣ намудани фаъолияти таҳлилии қарордоранд. Принципҳои ҷузъӣ принципҳо дар бар мегиранд, ки равандҳои ташкили низоми подошро муттаҳид мекунанд ва бевосита гузаронидани аудити самаранокии подошро муттаҳид мекунанд. Принципҳои махсус бо самаранокии ташкили раванди аудити подош алоқаманд мебошанд [1-М].

7. Ташаккули низоми аудити самаранокии подош дар асоси нуқтаи назари дар боло зикршуда имкон медиҳад, ки низоми самаранокии назорат ва мониторинги харочоти ҳавасмандгардонии кормандон таъсис дода шавад. Аудити самаранокии подоши ҳаёти кормандон, пеш аз ҳама, ба муайян кардани дараҷаи беҳтарини истифодаи захираҳо, баҳодиҳии самаранокии стратегияҳо ва барномаҳои рушди корхона, баррасии принципҳои асосии фаъолияти тамоми низоми хоҷагидорӣ корхона, аз ҷумла, даромаднокӣ, самаранокӣ ва натиҷанокӣ нигаронида шудааст [1-М]; [12-М].

#### **Тавсияҳо барои истифодаи амалӣ**

8. Барпосозии методикаи баҳисобгирии муҳосибии подош дар асоси ҷорӣ намудани методикаи грейдҳо имрузҳо дар амалияи корхонаҳои саноатӣ ва сохторҳои калони корпоративӣ дар кишварҳои пешрафтаи ҷаҳон паҳн шудааст. Усули аз ҳама бештар қобили қабул барои ҷорӣ намудани низоми грейдинг дар фаъолияти баҳисобгирии корхонаҳои саноатии Ҷумҳурии Тоҷикистон ин тавсияҳои аз ҷониби Ширкати «НауГрупп» таҳияшуда мебошад, ки дар замони ҳозира ҳамчун низом ва методологияи самаранок эътироф гардидааст;

9. Таҳқиқот нишон медиҳад, ки низоми аудити дохилӣ барои хидматрасонии субъектҳои хоҷагидорӣ бо мақсади назорати фаъолияти молиявӣ хоҷагидорӣ корхонаҳои саноатӣ таъсис дода шудааст. Аз ин рӯ, аудити дохилӣ ҳамчун функсияи муस्ताқили баҳодиҳӣ дар дохили ташкилот муайян карда мешавад, ки фаъолияти онро таҳқиқ ва баҳодиҳӣ менамояд;

10. Ташкили шакли аудити дохилӣ таҳти таъсири омилҳои зиёди дохилӣ ва беруна сурат мегирад. Дар муҳити босабот сохторҳои бюрократӣ бо ҳокимияти марказонидашуда барпо мешаванд, дар ҳоле ки дигар тараф чун сохторҳои муносири мутобикшаванда муаррифӣ мешавад. Дар амалия кӯшишҳо барои пайдо намудани шаклҳои содаи ташкили шуъбаи аудити дохилӣ ба харҷ дода мешаванд, яъне барои кӯшиши таъсиси шуъба тавре, ки он ба шароите, ки корхона дар он фаъолият менамояд, мувофиқат намояд;

11. Ташкили муносиботи нав ва дар фаъолияти аудиторӣ ба таври васеъ ҷорӣ намудани технологияҳои муосир боиси тағйири муносибат ба фаъолияти аудиторҳои дохилӣ гардид. Амалия нишон медиҳад, ки аудиторҳо набояд дигар равиши ғайрифаволро истифода баранд, балки бояд равиши нави проактивӣ (пӯишгароёна) ба муштарӣён нигаронидашударо истифода намоянд. Равиши проактивӣ имкон медиҳад, ки потенциали аудити дохилӣ барои баҳодиҳӣ ва идоракунии хавфҳо равона карда шавад. Низоми аудити дохилӣ бо ҷамъоварӣ ва тавлиди иттилоот барои пешгӯии хатарҳои эҳтимолӣ заминаи хуб фароҳам меорад ва ба ин васила, арзиши иловагиро барои субъекти соҳибкорӣ ба бор меорад;

12. Гузариш ба ташкилоти равандӣ ва шабакавӣ ҳатто афзоиши чандирии подош ва алоқаманд намудани онҳоро бо салоҳияти касбӣ талаб мекунад. Андозаи шуғл шартӣ зарурӣ барои истифодаи усулҳои каму беш дақиқ ва мураккаби пардохт

мебошад. Корхонаҳои хурд одатан, усулҳои содакардашудаи баҳодихӣ, муайянкунии вазифаҳо ва ҳисоб кардани подошро истифода мебаранд. Корхонаҳои миёна ва калон усулҳои нисбатан объективӣ ва дақиқдоранд;

13. Бояд қайд кард, ки дар шароити бозор ҳар як корхона бояд низоми худии подоши кормандонро кор карда барояд, зеро мавҷудияти чунин низом унсурҳои ба монанди ҳосилнокӣ ва рафторро дар бар гирифта, калиди рушди бомуваффақияти корхонаҳо мебошад. Баҳисобгирии ин унсурҳо ҳангоми ташаккули низоми самаранокӣ подоши кормандон ба баланд бардоштани самаранокӣ ва натиҷанокии фаъолияти субъекти хоҷагидор мусоидат мекунад.

### **РҶҶҲАТИ КОРҲОИ ДАР МАВЗУИ ДИССЕРТАТСИЯ НАШРШУДА:**

**А) нашрияҳои, ки ба рӯйхати маҷаллаҳои пешбари тақризии илмӣ ва нашрияҳои аз ҷониби Комиссияи олии аттестатсионии назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон тавсияшуда дохил карда шудаанд:**

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

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

[4-М] 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-М] 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-М] 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-М] Бадалов Ш.К. Стандартикунии баҳисобгирии 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) дар дигар маҷаллаҳо:**

[8-М] 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-М] Бадалов Ш.К. Баҳисобгирии хароҷот аз рӯи марказҳои масъулият: ҷанбаҳои назариявӣ / Бадалов Ш.К., Ҳофизов Ҳ.А. // Маводи конфронси 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-М] Бадалов Ш.Қ. Моделҳои танзими фаъолияти аудиторӣ / Бадалов Ш.Қ., Набиев Б.А. // Маводи конференсияи ҷумҳуриявии илмию амалии “ муаммоҳои гузариш ба низомҳои ҳисобҳои миллӣ ва амалисозии методологияи ҳисобкунии нишондиҳандаҳои оморӣ” (10 апрели соли 2019). - Душанбе, 2019. - С. 80-86.

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

[12-М] Бадалов Ш.Қ. Совершенствование системы бухгалтерского учета вознаграждений на основе грейдинга / Бадалов Ш.Қ. // 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-М] Бадалов Ш.Қ. Некоторые вопросы формирования системы вознаграждений персонала / Бадалов Ш.Қ. //Материалы республиканской научно-практической конференции “Некоторые проблемы моделирования экономических и естественных наук”. (25 мая 2018г). -Душанбе, - С. 171-175.

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

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

## АННОТАЦИЯ

к диссертации Бадалова Шахриёра Кушибоевича «Учет и аудит эффективности вознаграждения персонала промышленных предприятий», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности: 08.00.08 - Бухгалтерский учет и аудит

**Ключевые слова:** бухгалтерский учет, вознаграждения персонала, промышленные предприятия, аудит эффективности, оплата труда, табель, маршрутный лист, наряды, расходы на оплату труда, система грейдов, внутренний контроль, модель учета, модель оплаты труда, устойчивое развитие.

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

**Методы исследования.** Теоретико-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 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.

**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; - разработан алгоритм проведения аудита эффективности на основе систематизации принципов организации и проведения аудита эффективности вознаграждения на промышленных предприятиях; - 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; - систематизированы источники информации учета и аудита эффективности 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 обоснована необходимость методического обеспечения формирования системы внутреннего контроля и построение модели учета вознаграждения персонала на основе аналитического моделирования.

**Рекомендации для практического использования.** 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 современных промышленных предприятиях.

**Область применения.** 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 аудита эффективности расходования средств на выплаты и вознаграждения.

## АННОТАТСИЯ

**ба диссертатсияи Бадалов Шахриёр Кушибоевич “Баҳисобгирӣ ва аудити самаранокии подоши кормандони корхонаҳои саноатӣ”, ки барои дарёфти дараҷаи илмии номзати илмҳои иқтисодӣ аз рӯи ихтисоси 08.00.08 - Баҳисобгирии муҳосибӣ ва аудит пешниҳод шудааст**

**Вожаҳои калидӣ:** баҳисобгирии муҳосибӣ, подоши кормандон, корхонаҳои саноатӣ, аудити самаранокӣ, музди меҳнат, табел, варақаи хатсайр, нарядҳо, харочоти музди меҳнат, низоми грейдҳо, назорати дохилӣ, модели баҳисобгирӣ, модели пардохти меҳнат, рушди устувор.

**Мақсади таҳқиқот.** Мақсади таҳқиқот асоснок кардани муқаррароти назариявӣ-методӣ ва таҳияи тавсияҳои амалӣ оид ба такмили баҳисобгирӣ ва аудити самаранокии подоши кормандони корхонаҳои саноатӣ мебошад.

**Усулҳои таҳқиқот.** Асоси назариявӣ-методологии таҳқиқотро усулҳои умумиилмӣ ва усулҳои махсуси дарксозӣ, ки дар заминаи усулҳои дарки фалсафӣ асос ёфтаанд, принсипҳои бунёдии назарияи иқтисодӣ ва нуқтаи назари системавӣ-сохтории омӯзиши масъалаҳои баҳисобгирӣ ва аудити подоши кормандон, ташкил додаанд. Дар раванди таҳқиқот усулҳои зерин истифода шудаанд: муқоиса ва гурӯҳбандӣ, фарқият, таҳлили нишондиҳандаҳои нисбӣ, таҳлили муқоисавӣ, ҷамъбаст ва гурӯҳбандии маълумот, усулҳои иқтисодӣ-оморӣ ва махсус, аз ҷумла, усулҳои баҳисобгирӣ ва назоратӣ-таҳлилӣ.

**Навгонии илмӣ таҳқиқот** дар рушди муқаррароти назариявӣ ва таҳияи тавсияҳои амалии илман асосёфта оид ба такмили баҳисобгирии бухгалтерӣ ва аудити самаранокии подоши кормандони корхонаҳои саноатӣ зоҳир мегардад. Дар ҷараёни таҳқиқот натиҷаҳои муҳими зерин ба даст омаданд, ки хусусияти навгонии илмиро доранд: - таркиби мафҳуми "подоши кормандон" ҷамъбаст ва амиқтар карда шуда, вижаҳои баҳисобгирии подоши кормандон бо дарназардошти тағйир додани тартиби ҳуҷҷатгузори он ва таъмини иттилоотии мушаххаскунии равандҳо муайян карда шудаанд; - алгоритми гузаронидани аудити самаранокӣ дар асоси банизомдарории принсипҳои ташкил ва гузаронидани аудити самаранокии подош дар корхонаҳои саноатӣ кор карда баромада шудааст; - тавсияҳои методӣ оид ба такмили низоми баҳисобгирии подоши кормандон мутобиқи талаботи СБҲМ таҳия карда баромада шуда, тавсияҳо оид ба такмил додани баҳисобгирии подоши кормандон бо роҳи ворид намудани тағйирот ба нақшаи ҳисобҳо асоснок гардонидани шудаанд; - манбаъҳои иттилоотии баҳисобгирӣ ва аудити самаранокии подоши кормандони корхонаҳои саноатӣ ба низом дароварда шудааст; - модели муҳосибии подоши кормандони корхонаҳои саноатӣ дар асоси низоми грейдингӣ, ки ба гурӯҳбандии вазифаҳо аз рӯи омилҳои муайян бо мақсади стандартикунонии низоми ҳисобгирии подоши кормандони корхонаҳои саноатӣ имконият медиҳад, пешниҳод карда шудааст; - зарурати таъмини методии ташкили низоми назорати дохилӣ ва бунёди модели баҳисобгирии подоши кормандон дар асоси моделикунонии таҳлилӣ илман асоснок карда шудааст.

**Тавсияҳо барои истифодаи амалӣ.** Аҳаммияти амалии натиҷаҳои таҳқиқот дар он аст, ки ҳулосоҳо ва тавсияҳои асосии дар кор мавҷудбуда имкон медиҳанд, то системаи самараноки баҳисобгирӣ ва аудити самаранокии подоши кормандон дар корхонаҳои муосири саноатӣ таҳия карда шаванд.

**Соҳаи татбиқ.** Як қатор тавсияҳои дорой аҳаммияти амалӣ метавонанд аз ҷониби Вазорати молияи Ҷумҳурии Тоҷикистон, Вазорати саноат ва технологияҳои нави Ҷумҳурии Тоҷикистон, корхонаҳои саноатӣ барои асоснок кардани интиҳоби сиёсати музди меҳнат ва подоши кормандон, аудити самаранокии харочоти маблағҳо барои пардохт ва подош истифода шаванд.

## ANNOTATION

**to the dissertation of Badalov Shakhriyor Kushiboevich “Accounting and audit efficiency of remuneration for personnel of industrial enterprises”, Submitted for the academic degree of Candidate of Economic Sciences in the specialty: 00.08.08 - Accounting and Auditing**

**Key words:** accounting, staff benefits, industrial enterprises, audit efficiency, wages, time sheet, route sheet, work orders, labor costs, grading system, internal control, accounting model, wage model, sustainable development.

**Purpose of the research.** The purpose of the study is to substantiate theoretical and methodological principles and develop practical recommendations for improving accounting and auditing the effectiveness of staff benefits of industrial enterprises.

**Research methods.** The theoretical and methodological basis of the study was made up of general scientific and specific methods of cognition, based on methods of philosophical cognition, fundamental principles of economic theory and a system-structural approach to the study of the problems of accounting for personnel remuneration. The following methods were used in the research process: comparison and grouping, difference, analysis of relative indicators, comparative analysis, summary and grouping of data, economic-statistical and special methods, in particular accounting, control and analytical methods.

**The scientific novelty** of the research lies in the development of theoretical principles and the development of scientifically based practical recommendations for improving accounting and auditing the effectiveness of remuneration for personnel of industrial enterprises. In the process of the research, the following most significant results were obtained, which have signs of scientific novelty: - the conceptual components of “personnel remuneration” were generalized and deepened, the features of accounting for personnel remuneration were revealed, taking into account changes in the procedure for its documentation and information support; - an algorithm for conducting an efficiency audit has been developed based on the systematization of the principles of organizing and conducting an audit of the effectiveness of remuneration at industrial enterprises; - methodological recommendations have been developed for improving the accounting system for personnel remuneration in accordance with IFRS requirements, and a recommendation for improving the accounting for personnel remuneration by making changes to the chart of accounts has been substantiated; - sources of information for accounting and auditing the effectiveness of remuneration for personnel of industrial enterprises have been systematized; - an accounting model for remuneration of personnel at industrial enterprises is proposed based on a grading system, which allows for grouping positions according to certain factors in order to standardize the accounting system for personnel remuneration at industrial enterprises; - scientifically substantiated the need for methodological support for the formation of an internal control system and the construction of a model for accounting for personnel remuneration based on analytical modeling.

**Recommendations for practical use.** The practical significance of the research results is that the main conclusions and recommendations contained in the work will make it possible to build an effective system for accounting and auditing the effectiveness of personnel remuneration at modern industrial enterprises.

**Application area.** A number of recommendations of practical importance can be used by the Ministry of Finance of the Republic of Tajikistan, the Ministry of Industry and New Technologies of the Republic of Tajikistan, as well as industrial enterprises to justify the choice of wage and personnel remuneration policies, as well as to audit the efficiency of spending funds on payments and rewards.