

УДК 657.1  
ББК 65.052.2

**Stafievskaya Maria Vladimirovna**,  
candidate of economic sciences, senior lecturer  
of the department of analysis and accounting  
of Mari State University,  
Yoshkar-Ola,  
e-mail: stafievskaya16@mail.ru

**Larionova Tamara Petrovna**,  
candidate of economic sciences, associate professor,  
professor of the department of management  
of small and medium-sized businesses  
of Mari State University,  
Yoshkar-Ola,  
e-mail: stafievskaya16@mail.ru

**Стафиевская Мария Владимировна**,  
канд. экон. наук, ст. преподаватель  
кафедры анализа и учета  
Марийского государственного университета,  
г. Йошкар-Ола,  
e-mail: stafievskaya16@mail.ru

**Ларионова Тамара Петровна**,  
канд. экон. наук,  
доцент, доцент кафедры  
управления малым и средним бизнесом  
Марийского государственного университета,  
г. Йошкар-Ола,  
e-mail: stafievskaya16@mail.ru

## ВНУТРИХОЗЯЙСТВЕННЫЕ РЕЗЕРВЫ СНИЖЕНИЯ БУХГАЛТЕРСКИХ РИСКОВ

### INTERNAL ECONOMIC RESERVES FOR REDUCING RISKS OF ACCOUNTING

*В статье предлагаются варианты создания благоприятных условий в финансовом вопросе для работников коммерческой организации, способствующих снижению рисков, связанных с человеческим фактором, и методика их отражения в учете. Раскрыт порядок организации оплаты санаторно-курортных путевок методом самострахования, а также разработаны рабочие документы для документирования данного процесса. Рекомендована методика компенсации расходов работника на лечение. Предложен метод стимулирования работников бухгалтерии в целях повышения качества его работы. Внедрение предлагаемых методик позволит хозяйствующему субъекту снизить бухгалтерские риски, связанные с человеческим фактором.*

*The article provides options of establishing favorable financial conditions for employees of a commercial company that contribute to reducing risks associated with the human factor, as well as the method of their recording. A procedure of arranging payment for spa vouchers by means of self-insurance is described, as well as the working documents for recording of the process are developed. The method of compensating the employee's costs for treatment is recommended. The method of encouraging employees of the accounting office is proposed for the purpose of increasing of their work quality. Introduction of the proposed methods will allow the economic entity reducing the accounting risks associated with the human factor.*

*Ключевые слова: неопределенность, риски, бухгалтерские риски, человеческий фактор, компенсируемые расходы, накопления, компенсация, стимулирование, самострахование, расходы.*

*Keywords: uncertainty, risks, accounting risks, human factor, reimbursed costs, savings, compensation, promotion, self-insurance, costs.*

Бухгалтерские риски — комплексная категория, которая объективно существует в результате неточностей, имеющих место в учетном процессе, вызванных наличием принципов

бухгалтерского учета, неточностей стандартов бухгалтерского учета.

Деятельности предприятий и организаций в различных организационно-правовых формах свойственны различные варианты рисков [1], но их учет, по существу, находится на начальном этапе развития, система учета бухгалтерских рисков отсутствует. Недооценивание такой категории, как бухгалтерский риск, может привести субъект к существенным штрафным санкциям, прямому искажению данных бухгалтерской отчетности и даже к одной из процедур банкротства.

Одна из весомых причин такого положения состоит в сложности исследования экономической природы, прямых и обратных связей бухгалтерских рисков и вытекающей отсюда очевидной недооценки такого явления. Тем не менее бухгалтерский риск существует. Он связан с человеческим фактором и, как любой риск, требует поиска внутрихозяйственных резервов его снижения [2].

**Актуальность** данной темы предопределила **цель** исследования — разработка методика снижения бухгалтерских рисков, связанных с человеческим фактором. Исходя из цели, были поставлены **задачи**:

- предложить метод стимулирования работников бухгалтерии в целях повышения качества их работы;
- раскрыть порядок организации оплаты санаторно-курортных путевок методом самострахования, а также разработать рабочие документы для документирования данного процесса;
- рекомендовать методику компенсации расходов работника на лечение.

В снижении бухгалтерских рисков в коммерческих организациях немаловажным аспектом является отношение бухгалтера к работе, а также методология учета [3]. Выявленные ошибки бухгалтера в процессе внутреннего контроля необходимо искоренять безотлагательно, назначая срок выполнения задачи и ответственных лиц. За просрочку возможно установление санкций. Необходимо контролировать объем бухгалтерской работы на одного сотрудника с целью избегания перегрузок.

Преднамеренное искажение в бухгалтерском учете является проблемой любой организации, к примеру, уволенные

сотрудники, продолжающие получать зарплату, не раз оплаченные одни и те же листки нетрудоспособности или же листки нетрудоспособности, подписанные одним и тем же врачом. Решение проблемы видится в разграничении документооборота между кадровым и бухгалтерским учетом. Список на выдачу заработной платы может формироваться в отделе кадров, а размер заработной платы — предоставляться непосредственно бухгалтером.

Возможные допущенные ошибки работников бухгалтерии, то есть произведенные ими отклонения от действующих нормативных актов, нами предлагается систематизировать в три группы по степени величины риска, а именно:

- нарушения, не приводящие к штрафным санкциям (первая группа);
- нарушения, приводящие к штрафным санкциям (вторая группа);
- нарушения, приводящие к значительным штрафным санкциям (третья группа).

Соответственно за всеми группами закрепляется определенное количество баллов за одно нарушение. При этом группы можно детализировать на подгруппы. От организации требуется разработка внутреннего положения, цель которого — предусмотреть дополнительную оплату (или ее снижение) в зависимости от отсутствия или найденных нарушений (полученного количества баллов). Таким образом руководитель может стимулировать работников в результатах своего труда, а также повысить качество внутренних проверок.

Бухгалтеру предприятия, как и любой личности, свойственно находиться постоянно в решении своих социальных

проблем, что отрицательно сказывается на его здоровье. Сегодня не каждый работодатель может позволить оплату работникам санаторно-курортного лечения за счет своих средств. На помощь призваны органы социального страхования и обеспечения. У работодателей возникает вопрос: сколько выделить средств работнику и чем руководствоваться при таких процедурах. Порядок оплаты путевок, безусловно, регламентирован, но иногда возникает субъективное решение проблем. Решение проблемы видится в создании на каждом предприятии индивидуальных накопительных счетов, что должно регламентироваться соответствующим внутренним положением, которое предопределяет распределение выделенного резерва органами социального страхования и обеспечения на оплату путевок между работниками предприятия. Кроме того, дополнительным источником может стать выделение части прибыли работодателем.

Распределение денежных средств может производиться ежеквартально по работникам согласно определенным критериям: стаж, возраст, наличие инвалидности, размер заработной платы и т. д. Предполагаемый накопительный счет может иметь форму накопительной карточки индивидуально для каждого работника. Учетная информация может отражаться на балансовом счете 76. К данному счету необходимо открыть субсчет «Начисление по индивидуально накопленным счетам». Работодателю рекомендуется практиковать выдачу машинограмм каждому работнику, где будет отражаться соответствующая информация.

Схематично предлагаемая блок-схема учета индивидуальных накоплений приведена на рис.

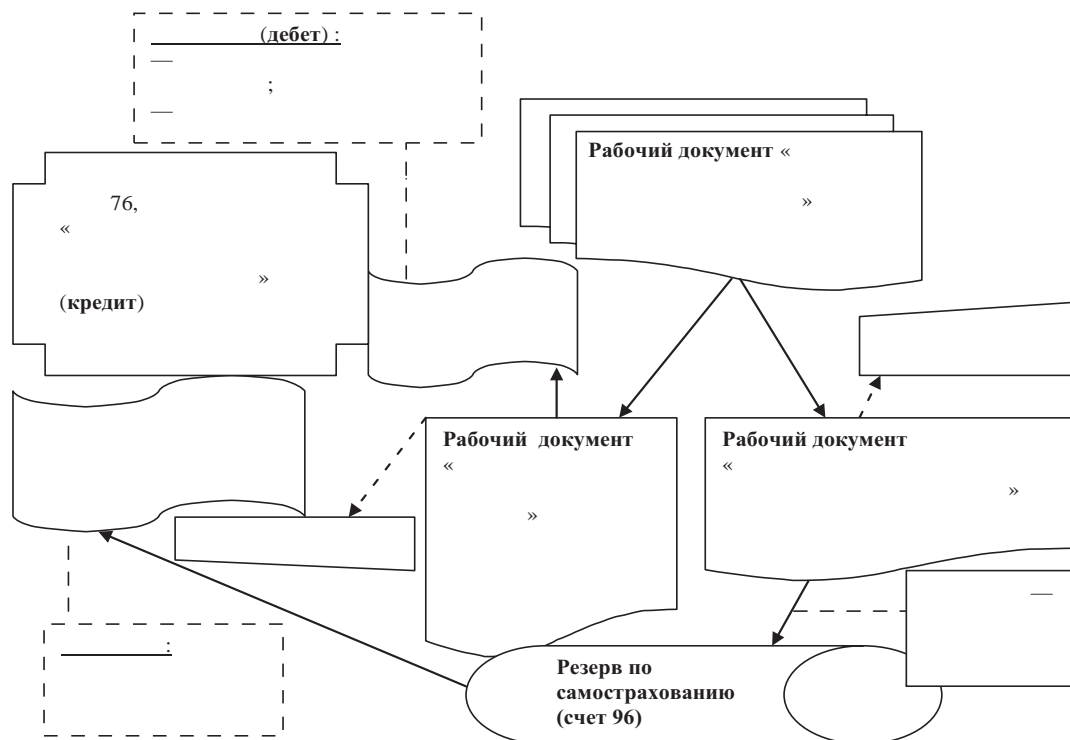


Рис. Блок-схема учета индивидуальных накоплений (авторская)

Таким образом, каждый работник при желании сможет своевременно получить информацию о количестве накопленных денежных средств на его счете и исходя из своих реальных финансовых возможностей строить последующие планы.

Выбор критериев расчета, методика должны быть обоснованы и определены как рабочий документ.

Правильный выбор критериев позволит работодателю до-

биться многих положительных моментов. К примеру, увеличение коэффициента на такой критерий, как непрерывный стаж работы, будет стабилизировать работников бухгалтерии к более постоянному месту работы, что положительно скажется на качестве информации.

Сегодня каждый человек находится в сложной психологической ситуации, что влечет за собой неврологические и вы-

текающие из них заболевания [4]. Как результат заболеваний у работника снижается качество труда, возникают бухгалтерские ошибки. Нетрудоспособность человека может быть различной по времени. Осознание заболевания психологически ежедневно подавляет человека, требуя при этом существенных затрат на лечение. Нестабильное финансовое положение работника не позволяет ему приобретать дорогие эффективные препараты пролонгированного действия. Как результат, это еще больше негативно отражается на психике работника и в конечном итоге на климате предприятия, как психологическом, так и экономическом.

В данном случае решение проблемы видится в самостраховании, а именно, решением коллектива предприятия может быть принята следующая система. На основании заявления работника от его ежемесячного дохода станет удерживаться небольшой процент в специально созданный накопительный резерв предприятия, информация по которому будет отражаться на счете 96, субсчет «Резерв по самострахованию», в разрезе лицевых счетов по каждому работнику. При этом информация о состоянии накопленных средств ежемесячно предоставляется работнику в виде машинограмм. В дальнейшем при заболевании работник, имея на руках соответствующие платежные документы из медицинских учреждений, может доказать размер произведенных затрат на лечение. В этом случае на предприятии может быть разработана рекомендуемая нами следующая политика компенсации, направления которой представлены в табл. 1.

Таблица 1

**Размер компенсируемых расходов**

Размер затрат работника на приобретение лекарственных препаратов, руб.	Размер компенсации работнику из созданного резерва, %
До 20000	100 %
20000—40000	90 %
40000—60000	80 %
60000—80000	70 %
80000—150000	60 %
Свыше 150000	50 %

Таким образом, размер компенсации позволит работнику приобретать более дорогие препараты, эффективность которых скажется на более ускоренном лечении и в результате — на положительном качестве выполняемой работы. В случае отсутствия у работника затрат на лечение средств лицевого счета по его желанию могут быть направлены на оплату путевок в соответствующие дома отдыха. Данная политика заинтересовывает работника к постоянному месту работы, ставя размер компенсации в зависимость от его стажа, а именно увеличивает размер компенсации на принятый общим собранием коллектива коэффициент. Перечень предлагаемых условных коэффициентов приведен в табл. 2.

Таблица 2

**Перечень условных коэффициентов**

Стаж работника, лет	Коэффициент
До 6 лет	0,2
6—10	0,4
10—16	0,5
16—20	0,6
Свыше 20	0,7

Для эффективного снижения бухгалтерских рисков требуется высокий уровень квалификации бухгалтера, поэтому необходимо проводить взвешенную кадровую политику и предъявлять к уровню специалистов высокие требования. К примеру, собеседование при приеме на работу должно включать обязательное тестирование, для работающих — периодическое проведение аттестации [5].

Использование предложенных методик позволит создать благоприятную среду для работников в плане решения финансовых вопросов по покрытию затрат на их лечение и положительный климат на предприятии, способствующий стремлению к постоянному месту работы. Авторские методики раскрывают возможности использования внутренних хозяйственных резервов по снижению бухгалтерских рисков и их отражению в учете.

**БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК**

1. Сальников С. В. Контракты как метод регулирования ценовых рисков // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2009. № 1 (8). С. 57—59.
2. Ломейко А. В. Риски, связанные с применением налогового планирования на предприятии // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2011. № 1 (14). С. 183—188.
3. Ахрамеев А. Н. Необходимость формирования системы внутреннего контроля в организациях различной организационно-правовой формы // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2011. № 2 (15). С. 209—213.
4. Дробижев М. Ю., Воробьева О. В. Диагностика и лечение депрессий в неврологической практике: современное состояние проблемы // Consilium medicum издательство: медицинское маркетинговое агентство «Медиамедика» (Москва). 2006. Т. 8. № 8. С. 109—113.
5. Шевелев А. Е., Шевелева Е. В. Риски в бухгалтерском учете: учеб. пособие. М.: КНОРУС, 2007. 280 с.

**REFERENCES**

1. Sal'nikov S. V. Contracts as a method of control of price risks // Business. Education. Law. Bulletin of the Volgograd Business Institute. 2009. № 1 (8). P. 57—59.
2. Lomeiko A. V. Risks associated with the use of tax planning at the enterprise // Business. Education. Law. Bulletin of the Volgograd Business Institute. 2011. № 1 (14). P. 183—188.
3. Akhrameev A. N. Need to establish a system of internal control in the organizations of various organizational and legal form // Business. Education. Law. Bulletin of the Volgograd Business Institute. 2011. № 2 (15). P. 209—213.
4. Drobizhev M. Yu., Vorobyov O. V. Diagnosis and treatment of depression in neurological practice: problem's state-of-the-art // Publishing House Consilium medicum: medical marketing agency Mediamedika (Moscow). 2006. Vol. 8. № 8. P. 109—113.
5. Shevelev A. E., Sheveleva E. V. Risks in Accounting: textbook. M.: KNORUS, 2007. 280 p.