

КОМПАЕНС-КОНТРОЛЬ ЗАТРАТ НА ПЕРСОНАЛ ПРЕДПРИЯТИЙ

© 2015 Ч.Ф. Ахуньянова*

Ключевые слова: предприятие, затраты на персонал, комплаенс-контроль.

В современных реалиях усиления конкурентных отношений и стремительного развития производственных и информационных технологий управление затратами на персонал значительно усложняется, и это предопределяет использование современных контрольных инструментов в виде комплаенс-контроля, который характерен для риск-менеджмента западных компаний и активно внедряется в практику отечественного бизнеса. В статье раскрываются сущность и виды комплаенс-контроля затрат на персонал, построена модель его системы на предприятии.

Затраты на персонал занимают ведущее место в себестоимости продукции, работ, услуг и влияют на все важнейшие показатели эффективности производственно-финансовой деятельности предприятия.

Один из современных видов сочетания правового и экономического подхода к работе и оплате персонала предприятия - системы комплаенс-контроля. Необходимость такого сочетания очевидна, поскольку речь идет об обязательности юридического оформления трудовых отношений работника с работодателем и о необходимости учета при этом расходов на содержание и оплату труда каждого работника. В общем виде в процессе комплаенс-контроля осуществляется мониторинг соответствия деятельности предприятия действующим нормам российского и международного законодательства по отношению к персоналу.

Слово "комплаенс" заимствовано из английского языка и означает согласие, соответствие. В Оксфордском словаре английского языка дается следующее определение данного термина: "Действие в соответствии с запросом или указанием; повиновение". По определению, данному Ю. Бондаренко, комплаенс - это "неотъемлемая часть корпоративной культуры компании, при которой выполнение каждым сотрудником своих должностных обязанностей, включая принятие решений на всех уровнях, должно соответствовать стандартам законности и добросовестности, установленным компанией для ведения своей деятельности"¹. Следовательно, комплаенс является частью корпоративной культуры предприятия и

должен учитываться при рассмотрении вопросов, связанных с персоналом, в том числе по оплате результатов его труда.

Комплаенс-контроль затрат на персонал основан на системном, предварительном контроле за расходованием средств на персонал, за соблюдением установленных требований и обязательств хозяйствующим субъектом. Как вид деятельности комплаенс-контроль - это процесс, осуществляемый органами управления и сотрудниками предприятия в целях определения соответствия принимаемых решений действующему законодательству, внешним и внутренним правилам и стандартам. Основные области комплаенс-контроля затрат на персонал связаны с обеспечением противодействия "отмыванию" незаконных доходов и другим злоупотреблениям, с соблюдением норм трудового, налогового и иных областей законодательства. Целью комплаенс-контроля затрат на персонал является сведение к минимуму рисков, которые могут привести к финансовым и иным материальным потерям, а также к утрате доверия заинтересованных лиц - персонала, инвесторов, собственников.

В данной связи обозначим три основных риска, составляющих основу комплаенс-рисков в области персонала:

◆ репутационный: опубликование негативной информации о предприятии или его работниках;

◆ правовой: несоблюдение трудового законодательства, влекущее за собой преследование со стороны надзорных органов (трудовой инспекции);

* Ахуньянова Чулпан Фанисовна, аспирант Набережночелнинского института ГАОУ ВПО "Казанский (Приволжский) федеральный университет". E-mail: ahunyanova.ch.f@yandex.ru.

♦ операционный: нарушение внутренних правил и норм предприятия в области оплаты и охраны труда, имеющее негативное влияние на финансовые показатели деятельности предприятия.

В настоящее время законодательная база и требования российского регулятора по правовой основе и принципам построения системы комплаенс-контроля не систематизированы должным образом, имеются пробелы и несоответствия между разными нормативными актами. В качестве основных норматив-

ных документов в системе комплаенс-контроля персонала в российском законодательстве можно рассматривать Гражданский кодекс РФ, Уголовный кодекс РФ, федеральные законы от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ “О государственной гражданской службе в Российской Федерации”, от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ “О муниципальной службе в Российской Федерации”, от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ “О противодействии коррупции”. На уровне предприятия должны быть разработаны внутренние нормативные документы,

Виды комплаенс-контроля затрат на персонал и их содержание

Вид комплаенс-контроля затрат на персонал	Содержание	Штрафы согласно "Кодексу Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 № 195-ФЗ*
Комплаенс-контроль при найме работника	Информация о работнике, закрепление необходимых требований к работнику в договорах. Детальное описание прав и обязанностей обеих сторон по трудовому договору	Штраф за уклонение работодателя от заключения трудового договора в письменной форме от 50 до 100 тыс. руб.
Комплаенс-контроль при осуществлении трудовой деятельности персонала	Соблюдение трудовой дисциплины, локальных организационно-распорядительных документов, мероприятий по ОТиТБ. Вопросы обучения, оценки работников	За нарушение трудового законодательства - штраф на юр.лиц от 30 тыс. до 50 тыс. руб. За нарушение государственных нормативных требований охраны труда предусмотрен административный штраф от 50 тыс. до 80 тыс. руб. За допуск сотрудника к работе без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний относительно требований охраны труда, а также без обязательных предварительных и периодических медосмотров штраф до 130 тыс. руб.
Комплаенс-контроль при увольнении персонала	Достоверный расчет положенных при увольнении работнику начислений, соблюдение льгот и компенсаций	Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки влечет за собой наложение административного штрафа в размере от 4 до 5 тыс. руб.
Комплаенс-контроль деловой репутации персонала	Выявление клиентов и операций, подверженных риску, а также несоответствий во внутренних процедурах и действиях сотрудников, что влечет за собой риск применения санкций и потери репутации	Уклонение работодателя в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения влечет за собой наложение административного штрафа в размере от 1 тыс. до 3 тыс. руб.
Комплаенс-контроль трудовых отношений	Информация о внутренних и внешних трудовых конфликтах, проекты нормативных документов по трудовым отношениям	Необоснованный отказ работодателя от заключения коллективного договора, соглашения влечет за собой наложение административного штрафа в размере от 3 тыс. до 5 тыс. руб.
Комплаенс-контроль обеспечения технической безопасности	Сведения о возможных и выявленных злоупотреблениях, о нарушениях защиты информации (в том числе в автоматизированных информационных системах) и активов (в том числе при контроле доступа к объектам)	Для юридических лиц штраф за нарушение правил обработки персональных данных составляет 50 тыс. руб.

* Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: ФЗ от 30.12.2001 № 195-ФЗ: [ред. от 02.05.2015]. URL: <http://www.consultant.ru>.

регламентирующие комплаенс-контроль в области персонала.

Для того чтобы организовать должным образом разработку нормативной базы и функционирование системы управленческого комплаенс-контроля, необходимо обеспечить максимальную централизацию всех имеющихся справочно-нормативных данных, полноту и техническую обоснованность управленческого учета, своевременное и качественное проведение изменений в полном объеме информации. Это позволяет совершенствовать учетно-отчетную базу комплаенс-контроля за счет более объективной разработки норм, оперативного выявления изменений и отклонений от норм.

Комплаенс-контроль и комплаенс-риски носят многоаспектный характер во всех сферах деятельности предприятия. В таблице представлены виды комплаенс-контроля персонала и их особенности.

Комплаенс-контроль затрат на персонал исключает неосознанное принятие рисков; обеспечивает достаточную степень уверенности в отсутствии нарушений требований трудового законодательства и потенциальных претензий со стороны надзорных органов; позволяет предотвратить привлечение работников к ответственности, в том числе уголовной; выявляет возникшие комплаенс-риски на самых ранних стадиях, быстро реагирует и тщательно устраняет недостатки, определяет причины проблем для предотвращения их повторения; минимизирует незапланированные затраты, обеспечивая тем самым устойчивое развитие предприятия.

Комплаенс-контроль затрат на персонал может служить инструментом подготовки информации для выработки и принятия управленческого решения на основе выявления несоблюдения трудовой дисциплины персоналом, закрепления в договорах необходимых требований, а также отдельных вопросов обучения, оценки работников организации. В рамках комплаенс-контроля затрат на персонал должны быть учтены принципы формирования групп затрат на персонал, а значит и комплаенс-риски, исходя из деловых стадий развития хозяйствующего субъекта. На рис. 1 визуализирована разработанная нами модель интеграции и согласования целостной неразрывной системы комплаенс-

контроля затрат на персонал и деловых стадий экономического цикла предприятия во взаимосвязи с комплаенс-рисками.

Модель построена с учетом особенностей каждого этапа жизненного цикла предприятия. На стадии начала жизненного цикла предприятие осуществляет массовый подбор кадров и формирует систему затрат на персонал, в которую может заложить как более низкую степень комплаенс-риска, связанную с установлением низких затрат на оплату труда, так и поощрительные выплаты при одновременном повышении затрат на адаптацию и обучение работников. Предприятие, находящееся на стадии ликвидации, сокращает численность сотрудников, при этом возникают существенные затраты по компенсационным выплатам, связанным с высвобождением персонала.

Результаты комплаенс-контроля выступают критериями корректности установленного направления в части выстраивания и координирования системы затрат на персонал, а также служат основой выбора вариантов управленческих решений для реализации обозначенных перспективных целей и задач.

По результатам исследования нами разработана структура комплаенс-контроля в системе долгосрочного управления затратами на персонал (рис. 2).

Одной из важных составляющих процесса комплаенс-контроля затрат на персонал является наличие комплаенс-менеджеров, на которых возлагается обязанность гармоничного выстраивания комплекса мероприятий по оптимизации затрат на персонал. *Комплаенс-менеджер* - куратор комплаенс-функции финансовой организации, как правило, отвечает за организацию процесса внедрения системы комплаенса, а также может принять личное участие в создании локальной документальной базы в области комплаенс-контроля в качестве методолога, автора или соавтора.

Основным условием эффективной организации и функционирования службы комплаенс-контроля является наличие в организации комплаенс-программы в области затрат на персонал. *Комплаенс-программа* должна включать в себя организацию, порядок внедрения и контроля системы комплаенса в области затрат на персонал. Программа должна разрабатываться с учетом организаци-

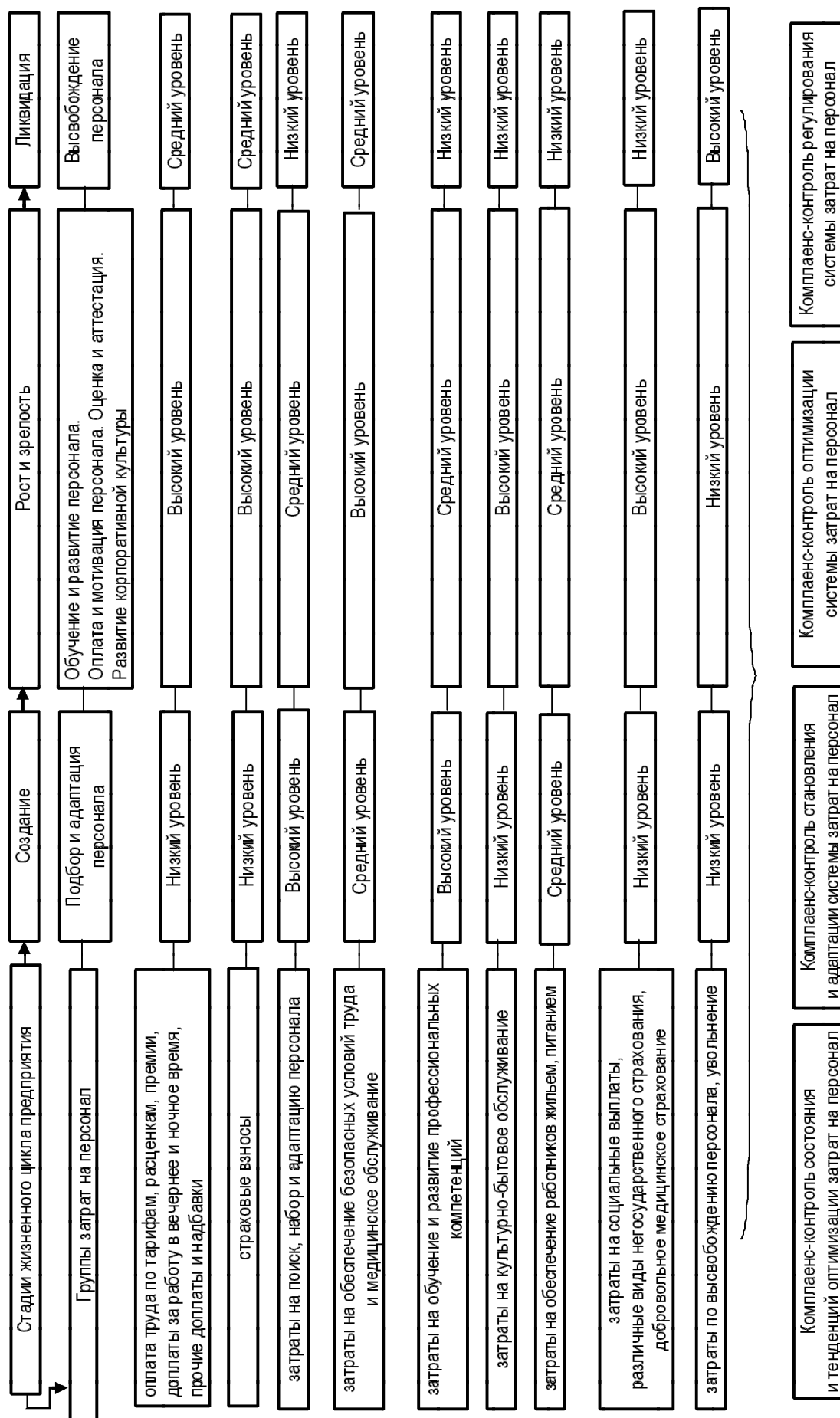


Рис. 1. Разработанная модель интеграции системы комплаенс-контроля затрат на персонал и стадий жизненного цикла предприятия во взаимосвязи с комплаенс-рисками

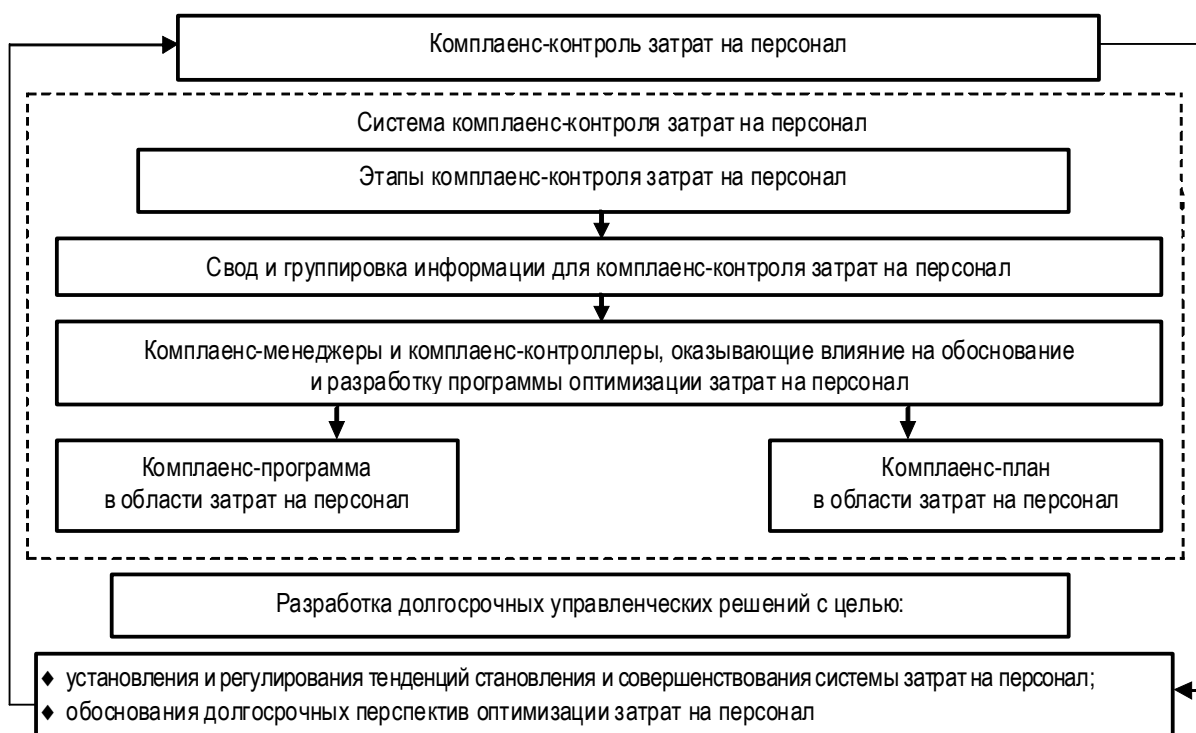


Рис. 2. Предлагаемая структура построения системы комплаенс-контроля затрат на персонал

онной и управленческой структур предприятия, специфики его деятельности, стратегических целей и задач, а также текущих потребностей в персонале. Программа должна учитывать масштаб предприятия и наличие материальных и нематериальных ресурсов для реализации определяемых комплаенс-мероприятий. Как и комплаенс-программа, комплаенс-план разрабатывается с учетом специфики деятельности предприятия, его риск-профиля, масштабности операций, финансовых и нефинансовых возможностей, состава персонала, а также стратегических потребностей оптимизации затрат на персонал. Комплаенс-план (как правило, краткосрочный или среднесрочный) отличается от комплаенс-программы периодом действия, степенью детализации проводимых мероприятий и процедур, а также тем, что в нем должен быть прописан детальный регламент взаимодействия структурных подразделений в процессе реализации комплаенс-контроля.

Уровень нефинансовых рисков постоянно растет с начала 1990-х гг., а с ним с каждым годом увеличивается и ценность для бизнеса комплаенс-контроля. В российском законодательстве пока, к сожалению, нет четкого определения системы комплаенса и его роли в деятельности компаний. Однако постепенно у менеджмента российских предприятий возникает понимание того, что система комплаенса - это неотъемлемый элемент системы внутреннего корпоративного управления. Должное соблюдение основных принципов комплаенс-контроля и их эффективная реализация ведут к минимизации правовых и репутационных рисков, а также напрямую влияют на успех и целостность самого предприятия, на благополучие его персонала, что в итоге повышает эффективность бизнеса.

¹ Бондаренко Ю. Эффективное управление compliance-рисками: системный подход и критический анализ // Корпоративный юрист. 2008. № 6.

Поступила в редакцию 10.06.2015 г.