

## **КАДРОВЫЙ АУДИТ: СПЕЦИФИКА И ПРАКТИКА**

*Баранова Н.В.*

*Уральский государственный Экономический Университет*

*Natalisie@mail.ru*

В современных условиях глобализации экономических процессов возрастает роль аудиторской деятельности, расширяется перечень ее направлений и сфер применения. Исторически, аудит деятельности компании подразумевал только анализ финансовой составляющей (бухгалтерии). С течением времени область его применения расширилась, и в настоящее время, принципы традиционного финансового аудита активно применяются в анализе кадрового документооборота компании на предмет соответствия требованиям законодательства.

Как правило, компании не уделяют должного внимания кадровым документам, и приводят их в порядок только при приближающейся проверке. Это рискованный и ошибочный подход, поскольку компания может получить крупные штрафы за нарушение трудового законодательства по оформлению документов компании.

Главная цель кадрового аудита заключается в выявлении возможных рисков возникновения конфликтных ситуаций, таких как трудовые споры, претензии со стороны инспекций по труду и других нарушений в оформлении социально-трудовых отношений.

Под кадровым аудитом понимается полная проверка внутренней кадровой документации на предмет соответствия её требованиям трудового законодательства и кадрового делопроизводства, выстраивание алгоритмов кадрового документооборота, документальное оформление (кадровые документы) приема и увольнения, оценка качества сотрудников и система управления персоналом[4].

На данный момент применяют два вида кадрового аудита [3]: внутренний и внешний. Под внутренним понимается проведение аудита силами самой компании, что актуально для малого бизнеса с небольшим документооборотом, поскольку численность сотрудников в них не превышает пятидесяти человек. Такой аудит может провести любой сотрудник компании, хорошо ориентирующийся в трудовом законодательстве и сталкивающийся с оформлением документов. Например, это может быть юрист или начальник отдела кадров. При внешнем же аудите приглашается сторонний специалист, как правило, из консалтинговой фирмы. Такой специалист составит отчет о выявленных нарушениях и приведет рекомендации для их устранения и предотвращения в будущем.

В зависимости от объема проверяемой документации выделяют полный и выборочный аудит [3; 4]. Полный аудит подразумевает проверку всех документов компании, по результатам которой формулируются детальные рекомендации по устранению ошибок, в то время, как выборочная проверка предоставляет представление о состоянии документации в общих чертах, помогая определить зоны риска и типичные ошибки.

Компания сама принимает решение, какой вид аудита следует проводить и назначает (выбирает) ответственное лицо за его проведение. Как ранее было упомянуто, можно провести кадровый аудит самостоятельно, внутри компании, или нанять независимых экспертов (фрилансеров), что будет дешевле обращения в специализированную компанию. Однако есть риск наткнуться на специалиста низкой квалификации или с недостаточным опытом проведения подобных проверок и эффективность кадрового аудита будет низкой. Кроме того, есть вероятность раскрытия конфиденциальной информации компании.

Более надежными исполнителями проведения аудита являются специализированные компании, то есть кадровые агентства или консалтинговые компании с широким спектром услуг. Поручая кадровый аудит таким компаниям, заказчик может быть уверен в качестве работы и сохранности информации, поскольку исполнитель заинтересован в своей деловой репутации на рынке оказания консалтинговых услуг. При выборе между кадровым и консалтинговым агентством лучше отдавать предпочтение последнему, поскольку их специалисты обладают большим опытом аудиторской деятельности и знанием правовой базы. Однако, недостаток обращения в специализированные компании – это достаточно высокие цены на услуги [3]. Крупными консалтинговыми компаниями в России на 2016-2017 гг. [6] являются «КСК групп», «Консенсунс», «РСМ Русь», «Интерком Аудит» и др.

По данным, представленным на Портале аудиторской деятельности Министерства финансов Российской Федерации [2], на конец января 2018 г. зарегистрировано более 4 200 аудиторских компаний и 660 индивидуальных аудиторов, что в общей сложности составляет примерно 19 600 специалистов-аудиторов по России.

За 2016 г. общий объем оказанных аудиторских услуг по России составил 57,1 млрд. рублей [2], что составило прирост на 1,8% относительно 2015 г.

Стоимость кадрового аудита зависит от общего объема работ, разновидностей проведенного аудита персонала и его потенциала, численности персонала и направленности бизнеса. Например, стоимость комплексного аудита (внутренний аудит кадрового делопроизводства, документации, персонала и потенциала фирмы) в среднем составляет 30 000 - 50 000 рублей. Расценки на выборочную проверку составляют: аудит за одного сотрудника или один вид документа - 1000 рублей [1; 5].

Как правило, в кадровый аудит включают все основные документы компании, которые могут запросить на проверку Федеральная Инспекция труда, налоговые органы, согласно ст. 353 ТК РФ. В части хранения документов (архивного дела) проверку осуществляют сотрудники Федеральной службы по надзору за соблюдением законодательства в сфере массовых коммуникаций и охране культурного наследия (Росохранкультура).

Вышеуказанными организациями могут быть наложены штрафы в случае выявления нарушений. За отсутствие или неправильное ведение обязательной кадровой документации предусматривается административная ответственность, установленная в п. 1 ст. 5.27 КоАП РФ. Например, для должностных лиц и индивидуальных предпринимателей размер штрафа составляет от 1000 до 5000

рублей. Причем для ИП есть риск административного приостановления деятельности на срок до 90 суток. Размер штрафа для юридически лиц варьируется от 30 000 до 50 000 рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток [7].

Таким образом, малым предпринимателям целесообразно проводить кадровый аудит внутри компании, поручая данную проверку одному из своих сотрудников. Для средних и крупных предприятий рекомендуется проведение внешнего аудита с помощью специализированных компаний. Стоимость внешнего аудита будет меньше возможной суммы штрафов за нарушения в ведении кадрового документооборота. В среднем, кадровый аудит необходимо проводить раз в три года, что позволит снизить риски возникновения трудовых споров и упорядочить документооборот компании.

Автором статьи был проведен кадровый аудит компании ФБЗУ «Центр гигиены и эпидемстанции в Свердловской области» в 2016г. Предметом проверки являлся порядок принятие работника на работу по совместительству. В процессе аудита был проведен анализ следующих документов: трудовой договор, заявление на работу, коллективный договор, приказ о приеме на работу, должностная инструкция, личная карточка. По окончанию анализа были выявлены некоторые недочеты.

Во-первых, это отсутствие положений об условиях труда, в том числе указание на вредные и опасные условия труда. Компенсации также не указаны. Прописаны только социальное страхование и социальные гарантии.

Во-вторых, не указана трудовая функция работника. В исследуемом трудовом договоре говорится о должности, но не прописан конкретный вид поручаемой работнику работы.

Устранение подобных недочетов в области трудового права положительно отразится на деятельности компании, позволит своевременно решить проблему и избежать штрафов.

Подведем итоги. Кадровый аудит компании – это эффективный, и зачастую мало затратный, метод контроля правильного ведения документооборота компании. Он позволяет выявлять случаи несоблюдения законодательства, оперативно устранить выявленные нарушения, тем самым сводя к минимуму риски в сфере трудовых отношений.

#### **Список использованных источников:**

1. FLC - сайт консалтинговой компании по оказанию бухгалтерских и юридических услуг в России и за рубежом. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://f-jurist.ru/>, свободный.- Загл. с титул. экрана. – Яз. рус.

2. Доклад о состоянии и развитии аудиторской деятельности в Российской Федерации. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://minfin.ru/>, свободный. - Загл. с титул. экрана. – Яз. рус.

3. Кадровый аудит и консалтинг в HR-сфере: что, где, когда и сколько. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.kp.ru/>, свободный.- Загл. с титул. экрана. – Яз. рус.

4. Казакова Н.А. Аудит для магистрантов по российским и международным стандартам: учебник–М.: ИНФРА-М, 2018. – 345 с.

5. КонсультантПлюс. Справочная информация: "Основные нормативные акты и документы, регулирующие аудиторскую деятельность в РФ" [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>, свободный. - Яз.рус.

6. Крупнейшие аудиторские компании России: титаны бизнеса. Статья. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.aif.ru/>, свободный. - Яз.рус.

7. Нарушения в кадровом делопроизводстве: виды и ответственность. Статья. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/> свободный.- Яз.рус.

8. Сайт аудиторской компания Аудиоактив-М. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://auditaktiv.ru/>, свободный. - Яз.рус.

**Научный руководитель – к.э.н., доцент Тонких Н.В., ФБГОУ ВО УрГЭУ**