

**КЛАССИФИКАЦИЯ И АНАЛИЗ СТАНДАРТОВ  
ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ, ПРИМЕНЯЕМЫХ  
ДЛЯ ЦЕЛЕЙ ОБНАРУЖЕНИЯ ЗЛУОПОТРЕБЛЕНИЙ  
CLASSIFICATION AND ANALYSIS OF INTERNAL  
CONTROL STANDARDS APPLICABLE  
FOR OBJECTIVE DETECTION OBJECTIVES**

**Г.Б. Айкишева**, магистр, преподаватель кафедры бухгалтерского учета и аудита,

*Карагандинский экономический университет Казпотребсоюза*

*Аннотация.* В статье рассмотрены пути обнаружения злоупотреблений в финансовой отчетности.

*Abstract.* In article examines ways to detect abuses in financial statements.

*Ключевые слова/ keywords:* аудит, внутрифирменный аудит, мошенничество/audit, internal audit fraud.

Наиболее широко распространенным механизмом для предупреждения мошенничества стали различные системы внутрифирменного контроля. Стандарт Института внутрифирменного аудита, например, утверждает следующее:

Профилактика мошенничества подразумевает действия, направленные на воспрепятствование совершению злоупотреблений, а если оно уже имело место – на уменьшение степени его огласки.

Основной способ предупреждения мошенничеств – это создание соответствующей системы контроля. Главная ответственность за создание и работу системы контроля лежит на руководителях[1, с. 15].

Служба внутрифирменного аудита должна способствовать профилактике мошенничества путем проведения проверок и оценки адекватности и эффективности контрольных мероприятий, соотнося их с потенциальным риском, присущим отдельным направлениям деятельности данной фирмы.

Выполняя свои обязанности, служба внутреннего аудита должна, например, определить:

- способствует ли организационная структура и трудовая атмосфера в данной фирме соблюдению мер контроля;
- насколько реалистичны поставленные цели и задачи;
- имеются ли документы(то есть «кодексы чести»), в которых перечислены запрещенные в данной организации действия и те меры, которые следует предпринять при выявлении отдельных нарушений;
- имеется ли и выполняется ли система утверждения тех или иных сделок;
- разработаны и внедрены ли механизмы (политика, практика, процедуры, система отчетности и т.п.) для контроля за персоналом и сохранения средств фирмы, особенно в сферах повышенного риска;
- обеспечивают ли имеющиеся информационные каналы правильное и достоверное информирование руководства;

- обеспечивают ли имеющиеся информационные каналы правильное и достоверное информирование руководства;

- какие нужны рекомендации по внедрению и усилению эффективных контролирующих мероприятий в целях предупреждения случаев мошенничества.

Структура внутрифирменного контроля должна обеспечивать:

- атмосферу всеобъемлющего контроля;
- соответствующую систему бухгалтерской отчетности;
- хорошую систему контрольных мероприятий.

Атмосфера всеобъемлющего контроля это тот тон, который устанавливает администрация при моделировании и оценке честного, свойственного данной фирме поведения. Как утверждается в документах Комитета помощи данной организациям (Committee of Sponsoring organizations – COSO), атмосфера всеобъемлющего контроля устанавливает свойственный данной организации стиль работы, передающийся всем ее служащим. Это фундамент для всех прочих элементов внутрифирменного контроля, обеспечивающих соблюдение трудовой дисциплины.

К факторам формирования атмосферы всеобъемлющего контроля относятся – цельность личности;

- нравственные ценности;
- компетентность кадров;
- общие принципы и стиль работы управленцев;
- способы делегирования полномочий;
- методы организации и повышения квалификации персонала;
- методы работы Совета директоров.

К этой атмосфере относится и сложившаяся практика приема на работу, и организация деятельности служб внутрифирменного аудита.

Уровень организации финансовой отчетности оценивается по качеству

предоставляемой информации, ее полноте и своевременности, правильности структурирования, утверждения и делаемых на ее основе выводов. Хорошие контрольные мероприятия охватывают такие меры, как регулярные инвентаризации, соответствующие процедуры утверждения, распределение обязанностей, осуществление независимых проверок и надлежащего документооборота.

Система контроля, удовлетворяющая указанным выше требованиям, предоставляет хорошие предпосылки для того, чтобы данная организация достигла поставленных перед ней целей. Конечно, если человек владеет какой-либо фирмой и является ее единственным сотрудником, то никаких особых мер контроля ему не требуется. Хозяин не будет красть у самого себя или плохо относиться к своему клиенту. Но когда в организации работают тысячи сотрудников, или пусть даже их будет всего двое или трое, то для того, чтобы быть

уверенным, что все они работают так, как вел бы себя единственный хозяин, контроль необходим.

Структура внутрифирменного контроля не может быть эффективной без учета ее назначения и работоспособности. Даже если на бумаге такая система выглядит идеально, эффективность ее зависит от компетентности и взаимоотношений тех людей, которые ее используют. Возьмем, к примеру, фирму, где ее правила требуют обязательного двойного пересчета поступающих наличных и чеков. Если хотя бы один из двух работников, на которых возложены данные обязанности, не будет соблюдать инструкции или начнет невнимательно относиться к своей работе, деньги легко могут быть похищены. В этом случае один из этих двух работников мог бы решить намеренно завышать суммы в учетных регистрах для покрытия украденной наличности. Подобный двойной контроль может осуществляться только тогда, когда оба работника предельно сосредоточены на выполнении своих обязанностей и точно знают, как их следует исполнять[2, с.135].

Так как всегда имеются внутренние ограничения применимости контрольных мероприятий, система контроля сама по себе никогда не может дать полной уверенности в том, что все злоупотребления будут вовремя пресечены.

Попытки предупредить мошенничество лишь с помощью хорошей системы внутрифирменного контроля напоминают борьбу с пожаром в небоскребе с помощью единственного огородного шланга. Но в сочетании с другими методами, контроль является чрезвычайно важным фактором в предупреждении случаев мошенничества.

При определении того, какие контролирующие мероприятия должны проводиться в той или иной организации, очень важно знать, с какими видами риска данная фирма сталкивается и какие виды ошибок этот риск может за собой повлечь. Будучи основанными на оценке рисков контроля, меры контроля смогут их устранить или свести к минимуму. Единожды определенные и внедренные в практику контрольные мероприятия должны постоянно проверяться на предмет их соблюдения и общей эффективности. Кроме того, при определении того, какие внедрять меры контроля, важно оценить затраты на них и возможную их отдачу. Например, если, с точки зрения оценки риска, наиболее подходящим методом представляется распределение обязанностей, то, с точки зрения затрат, этот способ будет довольно дорогим [3, с.97].

Это особенно характерно для небольших фирм, где работают всего несколько сотрудников, – в этом случае распределение обязанностей будет слишком дорогим, если вообще не невозможным. В подобных случаях нужно искать менее дорогие и более соответствующие конкретным условиям способы контроля. Так, например, в небольшой фирме с восемью сотрудниками ее владелец для контроля за финансовыми операциями может лично подписывать все чеки и

банковские платежные поручения. Часто проблема заключается не в недостатке контролирующих мероприятий, а в их игнорировании как руководством организации, так и рядовыми сотрудниками.

Хорошая система внутрифирменного контроля это единственное и наиболее эффективное средство для предупреждения и обнаружения злоупотреблений. Такие меры, как соответствующая авторизация, физическая охрана и распределение обязанностей, помогают в большинстве случаев заблаговременно предотвратить мошенничество.

Проверки документации и записей в небольших бухгалтерских книгах, независимые проверки могут помочь при выявлении случаев злоупотреблений. Увы, на практике контролирующие мероприятия часто исполняются совсем не так, как они были задуманы. Иногда их несоблюдение вызывается равнодушием к контролю со стороны руководства, а тогда, когда руководители настаивают на точном соблюдении всех правил, сотрудники не соблюдают их по причине отсутствия элементарной заинтересованности, неприятия руководством в случае широкого несоблюдения установленных правил взысканий или по какой-либо иной причине.

Так как мероприятия по контролю в лучшем случае могут дать только относительную уверенность, они являются лишь одним из элементов общего плана по предупреждению мошенничества.

Примерно 71% всех злоупотреблений совершается в одиночку. Наиболее трудно бывает выявить те 29% случаев мошенничества, когда они совершаются при наличии сговора, тем более, что в них фигурируют, как правило, значительные суммы.

В связи с тем, что подобные злоупотребления обычно развиваются медленнее, такие правонарушения можно предотвратить путем отправления сотрудников в обязательные отпуска, ротации кадров и их перемещения по службе. Если фирма допускает того или иного работника к одним и тем же заказчикам или клиентам на довольно долгий период времени, всегда имеется риск того, что этот сотрудник начнет использовать свои связи с ними в целях поиска личной выгоды. Одним из примеров может служить, когда сотрудник, занимавшийся оплатой поступающих счетов, воспользовался служебным положением для обогащения самого себя и клиента за счет своей фирмы.

Из последних изменений в сфере бизнеса, которые могут привести к росту числа мошенничеств, осуществляемых в сговоре, можно выделить два.

Первое это все возрастающая сложность и комплексность деловых связей. При таких сложных связях некоторые доверенные сотрудники занимаются лишь определенными, специализированными областями деятельности, причем в отрыве от других сотрудников.

Второе – то стремление к такому управлению качеством труда, при котором на первый план выступают устные договоренности, заменяющие собой письменные распоряжения. При этом работникам

оказывается большее доверие, они работают более самостоятельно и несут большую ответственность, чем раньше.

Выше отмечалось, что доверие и открытость в подобных отношениях более чем компенсируют уменьшение данной роли контроля, что этой управление качеством труда скорее всего не приводит к росту злоупотреблений, тем не менее среди экспертов по этому поводу имеются серьезные разногласия, особенно по мере все более широкого распространения таких методов менеджмента. Естественно, при их внедрении наблюдаются большая экономия и рост производительности труда. Остается лишь посмотреть, будет ли увеличиваться количество злоупотреблений и мошенничеств. Конечно, среди тех, кому «доверяют», имеются люди, способные на мошенничество.

Проблема слишком большого доверия людям заключается в том, что при этом возрастают возможности и соблазны для злоупотреблений. Там, где профилактические или другие контрольные меры отсутствуют или недостаточны, сотрудники учета должны регулярно проверяться, их нужно периодически перемещать и осуществлять ротацию, требовать, чтобы они обязательно брали непрерывный ежегодный отпуск.

Когда на сотрудников возлагаются обязанности по заключению крупных контрактов, вполне может возникнуть вопрос о взятках и вознаграждениях за те или иные услуги. Иногда таким работникам удается получать суммы, два-три раза превышающие их годовую зарплату, лишь зависив цены на заказываемые ими товары или оборудование менее, чем на один процент.

В настоящее время действия с поставками и заказами организации стали наиболее типичными. Для предотвращения мошенничеств сотрудников с партнерами, поставщиками и заказчиками необходимо четкое информирование партнеров о политике фирмы относительно злоупотреблений.

Иногда поставщики и заказчики втягиваются в сомнительные сделки сотрудниками данной фирмы. В большинстве случаев такие клиенты и поставщики имеют лишь один-два контакта с данной фирмой. На них часто выходит человек, требующий учета нелегальных выплат или совершения иных видов незаконных действий.

Иногда избежать подобных случаев помогает официальное письмо от данной организации, уведомляющее партнеров, что сотрудникам запрещено принимать подарки и другие виды вознаграждений от их деловых партнеров. Многие мошенничества были вскрыты именно после направления таких писем, так как партнеры после их получения часто рассказывали об имевшей место «практике» делового сотрудничества.

Аналогичный эффект для профилактики злоупотреблений с приемом вознаграждений может дать надпечатка на оборотной стороне бланков заявок фразы «подлежит аудиторской проверке». Подобная фраза предупреждает партнера, что фирма оставляет за собой право в любой момент провести ревизию бухгалтерских книг поставщика. Поставщики,

знающие, что их документация может стать предметом аудиторских проверок, обычно воздерживаются от дачи взяток. Поэтому право на такие проверки становится ценным инструментом в расследовании мошенничества.

Литература:

1. Брюханов М.Ю. Фальсификация финансовой отчетности: обнаружение и предотвращение: автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук. – Москва, 2016. – 21с.

2. Международные стандарты финансовой отчетности. [Текст] : пособие по начальной подготовке профессионального бухгалтера/ Э.О. Нурсеитов. – Алматы: LEM, 2015. – 278 с.

3. Березюк В.И. Внутрифирменные стандарты аудита: Учебное пособие– Караганда, КЭУ, 2012.