

## **Аудит учёта расчётов по оплате труда в организации**

Заработная плата является основным источником дохода работников, с ее помощью осуществляется контроль за мерой труда и мерой потребления. Она должна стимулировать работника к труду, способствовать повышению его качества и производительности. Вследствие ряда негативных процессов заработная плата перестала выполнять стимулирующую функцию. Назрела необходимость принятия оперативных мер по внесению коррективов в политику в области оплаты труда.

Важнейшим направлением деятельности бухгалтерии любого предприятия, как в России, так и за рубежом, является учет заработной платы работников предприятия. Учет заработной платы по праву занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии. Он должен обеспечить оперативный контроль над количеством и качеством труда, за использованием средств, включаемых в фонд заработной платы и выплаты социального характера.

Политика в области оплаты труда, социальная поддержка и защита работников в наше время возложены непосредственно на предприятия, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования его результатов. Понятие «заработная плата» сейчас охватывает все виды заработков (а также различных видов премии, доплат, надбавок и социальных льгот), начисленных в денежных и натуральных формах (независимо от источников финансирования), включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за не отработанное время (ежегодный отпуск, праздничные дни и тому подобное).

Системы организации труда и заработной платы должны обеспечить сотрудникам материальные стимулы. Эти стимулы могут быть задействованы наиболее эффективно при жесткой индивидуализации заработной платы каждого работника, то есть при внедрении современных систем и моделей оплаты труда.

Итак, трудовые доходы каждого работника должны определяться его личным вкладом, с учетом конечных результатов работы предприятия, регулироваться налогами и максимальными размерами не ограничиваться.

Анализ использования трудовых ресурсов в организации, уровня производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда. С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки для повышения уровня его оплаты.

При этом средства на оплату труда нужно использовать таким образом, чтобы темпы роста производительности труда обгоняли темпы роста его оплаты. В связи с этим анализ использования средств на оплату труда на каждом предприятии имеет большое значение.

В процессе его следует осуществлять систематический контроль за использованием фонда заработной платы (оплаты труда), выявлять возможности экономии средств за счет роста производительности труда. Важность организации труда и его оплаты определяется тем, что от работников (от их знаний, компетенции, квалификации, дисциплины, мотиваций, способности решать проблемы и принимать решения, восприимчивости к обучению) напрямую зависит производственный успех.

Материальные вложения в квалифицированных специалистов обеспечивают предприятию наибольшие перспективы.

Для подавляющего большинства людей заработная плата является основным источником дохода. Поэтому вопросы, связанные с заработной платой (ее величиной, формой начисления и выплаты и другие), являются одними из наиболее актуальных, как для работников, так и для работодателей.

Социальная политика государства должна сближать размер минимальной заработной платы со стоимостью потребительской корзины, поэтому необходимо повысить реальную заработную плату до стоимости рабочей силы, но это не означает просто увеличение оплаты труда. Нужно установить более высокий государственный минимальный тариф за фактически отработанное время.

Так рабочая сила будет оплачиваться по своей реальной стоимости, и сопровождаться заинтересованностью работников в фактической работе.

Необходимо преодолеть дифференциацию в оплате труда путем установления рациональных пропорций в оплате простого и сложного труда, труда требующего квалификации.

Учёт труда и заработной платы по праву занимает одно из центральных мест в системе бухгалтерского учёта на любом предприятии. С каждым годом, совершенствуется законодательная база, регулирующая вопросы, связанные с оплатой труда на предприятиях, но вместе с тем усложняется и сам процесс учёта. Работы с таким участком бухгалтерского учёта, как заработанная плата, требует от бухгалтера высокой подготовки и постоянного обучения. Все это и обусловило выбор темы исследования.

При оплате труда работников могут применяться тарифные ставки, оклады, а также бестарифная система. Предприятия самостоятельно определяют и фиксируют в коллективных договорах и других локальных нормативных актах вид, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий и поощрений, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников.

Из начисленной работникам заработной платы производят различные удержания, которые можно разделить на две группы:

- обязательные удержания;
- удержания по инициативе организации (индивидуальные).

К обязательным удержаниям относится налог на доходы с физических лиц.

К индивидуальным - погашение задолженности по ранее выданным авансам, возврат сумм, излишне выплаченных в результате неверно произведенных расчетов, возмещение материального ущерба, причиненного предприятию работником, суммы по исполнительным листам, взыскание штрафов, суммы, излишне выплаченные за отпуск при увольнении работника и т.п.

Данная работа посвящена учету и аудиту заработной платы в НПО «ЭМ центр». В процессе ее написания были рассмотрены вопросы организации, задачи учета, системы и формы оплаты труда, порядок документирования и учета наличия и движения личного состава и использования рабочего времени, порядок исчисления средств на оплату труда, ведение синтетического и аналитического учета заработной платы, также аудит расчетов по оплате труда.

В данной работе описана методика ведения бухгалтерского учета операций по начислению заработной платы. Были приведены счета, с помощью которых ведется учет, и перечислена документация, используемая при учете.

Была сделана попытка, проанализировать сущность и основные принципы ведения учета заработной платы, дан экономико-статистический анализ обеспечения предприятия трудовыми ресурсами за 2014- 2015 года.

Бухгалтерский учёт в обществе ведётся в соответствии с требованиями Федерального Закона «О бухгалтерском учёте», Положениями по бухгалтерскому учёту (ПБУ), а также в соответствии с приказом руководителя по учётной политике. Рабочий план счетов предприятия включает в себя все разделы типового плана счетов БУ.

В обществе применяется повременно-премиальная оплата труда, по способу начисления применяется помесечная.

При помесечной оплате заработная плата работникам начисляется согласно окладам, утвержденным в штатном расписании приказом по предприятию, и количеству дней фактической явки на работу. Такая

разновидность повременной оплаты труда называется окладной системой.

Начисленная заработная плата отражается в лицевых счетах работников, а также в личной карточке учета доходов в виде заработной платы и других выплат. Причитающаяся к выплате заработная плата заносится в платежную ведомость, на основании которой и производится выплата.

При премировании работников, директор издает приказ, в котором определяется размер премии. Если начисление премии совпадает с начислением заработной платы, то по совокупности производятся удержания налога на доходы физических лиц, проводятся платежи страховых взносов и страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Главным фактором стабильного развития общества является усиление материальной заинтересованности работников в повышении результативности деятельности на основе обеспечения тесной взаимосвязи размеров доходов.

В целях обеспечения заинтересованности работников в результатах деятельности предприятия следует рекомендовать обществу, для формирования оплаты труда, использовать показатели процентов от выполнения плана.

В целом состояние бухгалтерского учета, на исследуемом предприятии, по начислению и выплате заработной платы отвечают требованиям действующему законодательству.

Работу бухгалтерии можно оценить положительно. Все ее подразделения качественно выполняют возложенные на них обязанности по учету имущества и обязательств организации. Соблюдаются все требования нормативных документов по ведению бухгалтерского учета. Допущенные в учете ошибки исправляются своевременно. Соблюдаются сроки составления отчетности и сдачи ее в налоговые органы.

Учет труда и его оплаты являются самым трудоёмким участком бухгалтерской работы. Это связано с разнообразием применяемых форм и систем оплаты труда, множеством применяемых форм первичных документов, спецификой методики некоторых расчетов, сжатыми сроками выдачи заработной платы, недостаточностью технических средств обработки этой информации. При этом во всех случаях этот участок работы должен обеспечить точность и своевременность:

- табельного учета личного состава предприятия;
- правильное начисление заработной платы и других причитающихся работнику платежей - пособий по больничным листам, отпускных;
- выдачу причитающихся сумм на руки;
- составление налоговой и статистической отчетности по труду, и др.

Исследование показало, что бухгалтерский учет по начислению и выплате заработной платы также ведётся в соответствии с требованиями действующего законодательства.

Проведенный аудит подтверждает достоверность информации о расчетах заработной платы, удержаний из нее, также отчислений в органы социального страхования, хотя имеются незначительные замечания. Главным фактором стабильного функционирования в обществе в дальнейшем является усиление материальной заинтересованности работников в повышении результатов деятельности.