

УДК 657.6:658.321.7

## ***АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ АУДИТА РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА***

***Муравьева Н.Ю.***

*ст. преподаватель*

*Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко,  
Тирасполь, Молдова*

***Постникова В.А.***

*магистрант*

*Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко,  
Тирасполь, Молдова*

### **Аннотация**

В статье выявлены основные проблемы, возникающие в процессе организации и проведения аудита расчетов по оплате труда. Проведена их классификация по однородным признакам. Сформулированы практические рекомендации по совершенствованию внутреннего контроля и повышению эффективности аудиторской проверки расчетов по оплате труда.

**Ключевые слова:** аудит, заработная плата, расчеты по оплате труда, внутренний контроль, аудиторская проверка, методика аудита, бухгалтерский учёт, персонал.

## ***CURRENT ISSUES OF AUDITING PAYROLL CALCULATIONS***

***Muravieva N.Yu.***

*Assistant Professor*

*TSU by T.G. Shevchenko,  
Tiraspol Moldova*

***Postnicova V.A.***

*master's student*

*TSU by T.G. Shevchenko,  
Tiraspol Moldova*

### **Abstract**

The article identifies the main problems that arise in the process of organizing and

conducting an audit of payroll calculations. Their classification according to homogeneous characteristics is carried out. Practical recommendations on improving internal control and increasing the effectiveness of the audit of payroll calculations are formulated.

**Keywords:** audit, salary, payroll calculations, internal control, audit, audit methodology, accounting, personnel.

В нынешних реалиях заработная плата представляет интерес для всех участников трудовых отношений: наёмных работников, работодателей и государства в целом. Заработная плата является одним из основных источников доходов физических лиц и повышения их жизненного уровня, а также основным рычагом материального стимулирования роста и повышения эффективности производства.

Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты [5].

Организация учета труда и заработной платы – один из важнейших аспектов бухгалтерского учета, так как трудовые затраты занимают значительное место в издержках производства и обращения [4]. Важно правильно рассчитать и отразить суммы выплат каждого работника, своевременно удержать из заработной платы суммы обязательных и других вычетов.

Законность, прозрачность и эффективность системы оплаты труда может подтвердить аудиторская проверка учёта заработной платы на предприятии. Целью аудита заработной платы является формирование мнения о

достоверности бухгалтерской отчётности аудируемого лица и пояснениях к ней в соответствии с законодательством. Регулярный аудит способствует снижению рисков злоупотреблений и необоснованных выплат, формирует справедливую и прозрачную систему вознаграждения сотрудников, помогает оптимизировать систему мотивации персонала, адаптировать политику оплаты труда к изменениям законодательства и укреплять репутацию предприятия как надёжного и ответственного работодателя.

Анализ научных работ А.Х. Джентамировой, Т.Г. Синявской, А.Л. Жукова и других ученых-экономистов, позволяет выявить ряд проблем в области организации и проведения аудиторской проверки учёта расчётов по оплате труда. Классификацию данных проблем целесообразно разделить на две группы:

- 1) проблемы, снижающие эффективность проверки и достоверность полученных результатов;
- 2) проблемы в области расчётов по оплате труда [2; 4].

К первой группе относятся проблемы, связанные с качеством учётной информации и условиями проведения аудита. В частности, к одной из наиболее часто встречающихся проблем в аудите заработной платы можно отнести ошибки и несоответствия в учётной документации. Расхождения между табелем учёта рабочего времени, приказами на премии и бухгалтерскими регистрами встречаются довольно часто, что отмечается в исследованиях А.Х. Джентамировой [1]. Неправильное оформление первичных документов делает невозможным достоверное подтверждение правомерности и точности начислений заработной платы.

Существенной проблемой является недостаточная прозрачность системы оплаты труда, на что в своих научных трудах указывают А.Л. Жуков и Е.Р. Родионова. На многих предприятиях отсутствует единая и чётко регламентированная система начисления заработной платы, премий и доплат [2]. Это затрудняет аудитору оценку обоснованности начислений и может

привести к разночтениям между кадровыми и бухгалтерскими документами [4].

Руководство или бухгалтерия предприятия иногда ограничивают аудитора в получении необходимых документов, особенно если есть подозрения на нарушения. Это снижает объективность и глубину аудиторской проверки [5].

Ошибки, которые относятся к человеческому фактору, также не стоит исключать из внимания. Ошибки персонала, занимающегося начислением заработной платы, а также предвзятость или некомпетентность аудитора могут существенно повлиять на качество проверки и достоверность выводов.

Ко второй группе проблем относятся недостатки в системе расчётов по оплате труда, прежде всего связанные с низким или вовсе отсутствующим уровнем внутреннего контроля [1]. Внутренний контроль представляет собой совокупность мер, процедур и инструментов, направленных на обеспечение достоверности бухгалтерского учёта, законности хозяйственных операций и предотвращение ошибок и злоупотреблений.

Во многих организациях отсутствует надёжная система внутреннего контроля за начислением и выплатой заработной платы. Это создаёт риск злоупотреблений, фиктивных начислений или несанкционированных выплат. На практике аудиторы часто сталкиваются с рядом проблем:

1. Отсутствие чётких процедур контроля. Во многих организациях нет формализованных регламентов, описывающих порядок проверки начислений, премий, удержаний и выплат. Функции контроля распределяются хаотично между бухгалтерами и кадровыми специалистами, что приводит к дублированию или, наоборот, пропуску контрольных действий.

2. Недостаточная независимость контрольных функций. Часто контрольные процедуры исполняются сотрудниками, отвечающими за начисление заработной платы. Это снижает объективность и создаёт почву для злоупотреблений и сокрытия ошибок.

3. Низкий уровень автоматизации учёта и контроля. Во многих

предприятиях расчёт заработной платы осуществляется вручную или с использованием устаревших программ. Многие несовременные программы не предусматривают автоматическую проверку правильности начислений и удержаний. К примеру, программа не обеспечивает функцию автоматического расчёта отпускных и больничных, следовательно, растёт риск арифметических ошибок, особенно при большом количестве сотрудников.

Решение проблем данного участка учета заключается в разработке и постоянном совершенствовании методики аудита операций по оплате труда и расчетам с персоналом организации. Так, А.Х. Джентамирова предлагает поэтапную методику проверки расчётов с персоналом, включающую оценку рисков, анализ системы внутреннего контроля и проведение детальных процедур по существу [1]. Т. К. Мусаев рассматривает методику внутреннего аудита расчётов с персоналом по оплате труда как систему взаимосвязанных процедур, включающую предварительный анализ нормативной базы, проверку первичных документов, тестирование системы внутреннего контроля и детальную проверку правильности начислений и удержаний. Автор отмечает особое значение документирования результатов контрольных процедур и оценку выявленных отклонений с точки зрения аудиторского риска [3].

Для устранения указанных проблем в области расчётов по оплате труда предприятию рекомендуется разработать и внедрить внутренние регламенты и инструкции по контролю расчётов заработной платы, обеспечить разделение обязанностей между сотрудниками, начисляющими и проверяющими зарплату, а также внедрить современные автоматизированные системы учёта и анализа данных.

Внутренний регламент контроля расчетов заработной платы, как правило, должен закреплять не только цели и задачи контрольных процедур, но еще и порядок их реализации на практике. В частности, в таком документе целесообразно определить нормативную базу, на основании которой осуществляется контроль, а также разделить ответственность между

сотрудниками организации, принимающими участие в начислении, проверке и выплате заработной платы.

Особое внимание оказывается описанию этапов контроля: от проверки первичных документов и табелей учета рабочего времени сотрудников до анализа корректности начислений, удержаний и перечисления обязательных налогов и взносов. Кроме этого, регламент должен предусматривать порядок документального оформления результатов проверок, условия хранения контрольной документации и сроки устранения выявленных нарушений. На практике важным элементом также выступает установление ответственности за допущенные ошибки и определение порядка внесения изменений в регламент при изменении законодательства или внутренних процедур.

В реальности недостаточный уровень внутреннего контроля в организации нередко становится одной из ключевых проблем при проведении аудиторской проверки расчетов по оплате труда. Усиление контрольных процедур в данной области повышает достоверность финансовой информации, сокращает риск нарушений трудового и налогового законодательства и в целом способствует росту эффективности системы управления предприятием.

Проведенное исследование показало, что аудиторская проверка заработной платы играет важную роль в обеспечении финансовой стабильности и законности деятельности предприятия. Однако существующие проблемы - от недостаточной прозрачности до слабого внутреннего контроля - требуют комплексного подхода к их решению. Только при условии прозрачности, профессионализма и ответственности всех участников процесса аудит заработной платы сможет выполнять свою основную функцию - подтверждать достоверность финансовой информации и повышать доверие к деятельности предприятия. Реализация предложенных мер способствует повышению качества аудита, укреплению системы внутреннего контроля и формированию прозрачной и обоснованной системы оплаты труда на предприятии.

### **Библиографический список:**

1. Джентамирова А.Х. Процедура аудиторской проверки расчетов с персоналом по оплате труда / А.Х. Джентамирова // Актуальные вопросы современной экономики. – 2020. – № 3. – С. 567-572.
2. Жуков А.Л. Современные методы регулирования заработной платы: монография / А.Л. Жуков – М., Берлин : Директ-Медиа. – 2021. – 412 с.
3. Мусаев Т.К. Внутренний аудит организации расчетов с персоналом по оплате труда // Бухучет в сельском хозяйстве. – 2022. – № 6.
4. Родионова Е. Р. Проблема начисления и выплаты заработной платы на примере СХ ПАО "Белореческое" на примере подразделение "Сосновское" / Е. Р. Родионова // Научные исследования студентов в решении актуальных проблем АПК : материалы региональной научно-практической конференции, Иркутск, 17 марта 2017 года. – Иркутск: Иркутский государственный аграрный университет им. А.А. Ежевского, 2017. – С. 315-319.
5. Синявская Т.Г. Оценка в процессе аудита склонности менеджмента организации к существенному искажению финансовой отчетности / Т.Г. Синявская, С.В. Арженовский, А.В. Бахтеев // Финансовые исследования. – 2019. – № 3(64). – С. 51-57.