

Хазиева Алина Рустемовна

магистрант

Набережночелнинский филиал

ЧОУ ВО «Казанский инновационный

университет им. В.Г. Тимирязова (ИЭУП)»

г. Набережные Челны, Республика Татарстан

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ МЕТОДИКИ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** в статье раскрыта сущность и особенности организации внутреннего контроля расчетов по оплате труда, предложена методика проведения проверки расчетов по оплате труда в организации.*

***Ключевые слова:** бухгалтерский учет, внутренний контроль, оплата труда, расчеты.*

Учет расчетов по оплате труда является обязательной составляющей деятельности любой организации.

Актуальность данной статьи заключается в том, что участок заработной платы является одним из наиболее ответственных и трудоемких направлений работы бухгалтера и требует организации системы внутреннего контроля для максимально правильного осуществления расчетов по оплате труда.

Автор статьи предлагает использовать трехэтапную методику организации внутреннего контроля расчетов по оплате труда с персоналом, которая состоит из следующих последовательных шагов:

1. Проверка документов, касающихся оформления трудовых отношений с работниками организации.
2. Проверка правильности, достоверности и своевременности начисления заработной платы.
3. Проверка правильности начисления сумм удержаний из заработной платы работников.

Внутренний контроль учета расчетов по оплате труда с персоналом следует начать рассмотрения документального оформления трудовых отношений с

работниками организации. Согласно ст. 15 Трудового Кодекса РФ трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции [1], которые могут быть оформлены трудовым договором (контрактом), коллективным договором или договором гражданско-правового характера. Трудовые договоры должны быть подписаны сторонами и заверены печатью организации. Прием, перемещение, предоставление отпуска, увольнение работников оформляются приказом (распоряжением) руководителя организации (типовые формы Т-1, Т-5, Т-6, Т-8), на основании которых производятся соответствующие записи в трудовых книжках и личных карточках [2], которые также подлежат проверке.

Второй этап проверки предлагается провести выборочно по нескольким работникам организации. На данном этапе следует проанализировать правильность, достоверность и обоснованность начисления заработной платы и дополнительных выплат (отпускных, пособий, компенсаций, материальной помощи, премий). Если в организации используется повременная форма оплаты труда, то необходимо изучить табель учета рабочего времени – документ, который содержит информацию о фактически отработанных часах и количестве неявок за месяц по каждому сотруднику организации [3]. Также следует проверить правильность применения тарифных ставок (окладов), которые оформляются и утверждаются в виде штатного расписания организации. При использовании на предприятии сдельной формы оплаты труда необходимо проверить следующие документы: рапорты о выработке, маршрутные листы, ведомости учета выработки, наряды [2]. Заработная плата работникам, с которыми заключены договоры гражданско-правового характера, начисляется на основании актов приема выполненных работ. При контроле начисления премий стоит обратить внимание на положение о премировании, утвержденное руководителем организации.

Третий этап внутреннего контроля расчетов по оплате труда включает в себя проверку правильности исчисления налогов и прочих удержаний с заработной платы сотрудников. В первую очередь из заработной платы удерживается налог на доходы физических лиц, а после производятся остальные виды удержаний. Общий размер удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, по исполнительным документам – не более 50%, либо 70%

заработной платы в случаях взыскания алиментов на несовершеннолетних детей, при возмещении причиненного здоровью вреда, ущерба в результате смерти кормильца, причиненного преступлением ущерба [1]. В случае удержаний с заработной платы по волеизъявлению работника ограничений на сумму удержаний нет, так как сотрудник вправе распоряжаться личными доходами по своему усмотрению, подтвердив свое желание заявлением. Проверку предлагается провести выборочно, по нескольким сотрудникам организации, обращая внимание на наличие первичных документов, своевременность, достоверность и правильность отражения удерживаемых сумм в регистрах бухгалтерского учета.

Таким образом, предложенная методика внутреннего контроля расчетов по оплате труда представляет собой последовательную разностороннюю проверку участка заработной платы. Регулярное проведение мер внутреннего контроля позволит выявить и минимизировать количество ошибок в учете расчетов по оплате труда, повысить достоверность бухгалтерской (финансовой) отчетности, избежать штрафов.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 05.02.2018).
2. Бухгалтерский учет: Учебник / Под ред. проф. В.Г. Гетьмана. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра-М, 2017. – 601 с.
3. Лытнева Н.А. Бухгалтерский учет: Учебник / Н.А. Лытнева, Л.И. Малявкина, Т.В. Федорова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Форум: Инфра-М, 2013. – 512 с.
4. Алпатова Н.Г. Аудит расчетов по оплате труда: Учебное пособие / Н.Г. Алпатова, Н.Ю. Шорникова. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 87 с.
5. Минёва О.К. Оплата труда персонала: Учебник / О.К. Минёва. – М.: Альфа-М: Инфра-М, 2014. – 192 с.
6. Абдулаева И.И. Развитие методического инструментария внутреннего контроля бизнес-процессов в строительных организациях: Автореф. дис. ... канд. эк. наук: 08.00.12 / Абдулаева Ирина Игоревна; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола, 2012. – 202 с.