ВВЕДЕНИЕ

Термин рабочая сила в широком экономическом смысле означает совокупность физических и духовных способностей человека к труду. При этом подразумевается не только способность к труду отдельной человеческой личности, но и трудовые ресурсы общества в целом, людей физического и умственного труда. Рабочая сила — это товар, и как всякий товар он имеет свой рынок, на котором осуществляется его купля-продажа. Действующими лицами на рынке труда являются работодатель, нуждающийся в рабочей силе, и работник, предлагающий рабочую силу.
Как и на всякий товар, цена на рабочую силу определяется в зависимости от спроса и предложения. Стоимость товара рабочая сила выражается в размере заработной платы, установившейся на том или ином рынке труда.
По своему характеру труд многогранен и осуществляется каждым человеком неодинаково, поэтому возникает необходимость в его классификации, оценке, учете и анализе.

Актуальность выбранной темы заключается в том, что заработная плата — это важнейшая экономическая категория, один из экономических рычагов, который призван соединить воедино интересы работника, предпринимателя и государства. Связь заработной платы работников с количественными и качественными результатами их труда осуществляется с помощью форм и систем заработной платы. По данным бухгалтерского учета проводится экономический анализ, с помощью которого необходимо регулировать конечные результаты финансовой деятельности предприятия.

Целью написания данной работы является изучение методики аудита учета труда и заработной платы, разработка программы аудита и рекомендаций по совершенствованию учета и контроля труда и заработной платы.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующий круг задач:

- определить основные понятия, цели, задачи и объекты аудита учета труда и заработной платы;

- перечислить основные нормативные документы, регламентирующие учет труда и заработной платы, а также единого социального налога;

- дать характеристику источников информации по аудиту расчетов;

- раскрыть методику аудита начисления оплаты труда

При написании данной работы была использована специальная литература, которая способствовала раскрытию теоретической части материала. Кроме того, большое внимание было уделено нормативным документам, регламентирующим порядок учета труда и заработной платы, а также порядок исчисления и уплаты единого социального налога действующим в настоящее время.

Курсовая работа состоит из трех глав, введения и заключения. В первой главе рассмотрены теоретические основы аудита, во второй главе подробно отражены методика и типичные ошибки, в третьей на примере ООО «Статус» был практически рассмотрен аудит учета оплаты труда. В заключении описаны итоги проведения аудиторской проверки.

Объектом исследования является ООО «Статус», на примере которого ведется аудит учета расчетов с персоналом по оплате труда.

ГЛАВА 1. СОДЕРЖАНИЕ И НОРМАТИВНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ АУДИТА РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

* 1. Цели, задачи и объекты аудита

Аудит представляет собой осуществляемую на основе договора проверку состояния бухгалтерского учета и внутрихозяйственного контроля, соответствия финансово-хозяйственных операций законодательству, достоверности отчетности, а также консультационные, экспертные и другие услуги, оказываемые аудиторами предприятиям и организациям [11,c.56].

Согласно ФЗ от 7.08.2001г. №119-ФЗ «Об аудиторской деятельности» целью аудита является выражение мнения о достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности аудируемых лиц и соответствии порядка ведения бухгалтерского учета законодательству Российской Федерации. Под достоверностью понимается степень точности данных (финансовой) бухгалтерской отчетности, которая позволяет пользователю этой отчетности на основании ее данных делать правильные выводы о результатах хозяйственной деятельности, финансовом и имущественном положении аудируемых лиц и принимать базирующиеся на этих выводах обоснованные решения.

Цель аудита расчетов по заработной плате - основываясь на действующих нормативно-правовых актах, осуществить аудиторскую проверку и выразить мнение о достоверности и порядке ведения бухгалтерского учета расчетов по заработной плате.

К числу основных комплексов задач, которые необходимо проверить при аудите расчетов по заработной плате, относятся следующие:

1. соблюдение положений законодательства о труде, состояние внутреннего контроля по трудовым отношениям;
2. учет и контроль выработки и начисления заработной платы рабочим-сдельщикам;
3. учет и начисление повременных и прочих видов оплат;
4. расчеты удержаний из заработной платы физических лиц;
5. аналитический учет по работающим (по видам начислений и удержаний);
6. сводные расчеты по заработной плате;
7. расчет налогооблагаемой базы с фонда оплаты труда, учет налогов и платежей с фонда оплаты труда;
8. расчеты по депонированной заработной плате.

Объектами аудита расчетов по заработной плате являются первичная информация, в качестве которых в основном используются унифицированные формы первичной документации, разработанные НИПИ статинформом Госкомстата России, а также регистры бухгалтерского учета и отчетность.

##

## 1.2 Нормативное регулирование аудита расчетов по оплате труда

Организация и ведение бухгалтерского учета оплаты труда осуществляется в соответствии с нормативными документами, имеющими разный статус.

В зависимости от назначения и статуса нормативные документы в нашей стране имеют многоуровневый характер.

Основным нормативным актом 1 уровня является Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 21.11.96 г. №129-ФЗ. Этот Закон определяет правовые основы бухгалтерского учета, его содержание, принципы, организацию, основные направления бухгалтерской деятельности и составление отчетности, состав хозяйствующих субъектов, обязанных вести бухгалтерский учет и предоставлять финансовую отчетность.

При списании затрат на оплату труда для целей налогообложения с 1 января 2002 г. необходимо руководствоваться ст.254 Налогового Кодекса Российской Федерации (НК РФ).

Расширенный перечень расходов на оплату труда приведен в ст.255 НК РФ.

К расходам на оплату труда относятся:

- любые начисления работникам в денежной и (или) натуральной формах;

- стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления;

 - связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления;

- расходы, связанные с содержанием этих работников, предусмотренные нормами законодательства Российской Федерации, трудовыми договорами (контрактами) и (или) коллективными договорами.

При осуществлении расходов на оплату труда необходимо также учитывать вступивший в действие Трудовой Кодекс Российской Федерации (ТК РФ) с 1 февраля 2002 г., введенный Федеральным законом от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

Непосредственно, системы оплаты труда, общие уровни заработной платы и отдельных выплат, устанавливаются следующими нормативными документами (статья 135 ТК РФ):

* в отношении работников организаций, финансируемых из бюджета, - соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами;
* в отношении работников организаций со смешанным финансированием (бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской деятельности) - законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций;
* в отношении работников других организаций - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами.

Основными нормативными документами 2 уровня являются Стандарты (Положения) по бухгалтерскому учету и отчетности.

Учетный стандарт можно определить как свод основных правил, устанавливающий порядок учета и оценки определенного объекта или их совокупности. Учетные стандарты (положения) призваны конкретизировать закон о бухгалтерском учете и отчетности.

Из перечисленных положений особенно важным является Положение «Учетная политика организации» (ПБУ 1/08) , поскольку в нем изложены основные принципы учета, Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99, утвержденное Приказом от 06.05.1999 № 33н ;

В элементе «Затраты на оплату труда» отражаются:

- затраты на оплату труда основного производственного персонала предприятия, включая премии рабочим и служащим за производственные результаты;

- стимулирующие и компенсирующие выплаты, в том числе компенсации по оплате труда в связи с повышением цен и индексацией доходов в пределах норм, предусмотренных законодательством;

- компенсации, выплачиваемые в установленных законодательством размерах женщинам, находящимся в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им определенного законодательством возраста;

- затраты на оплату труда не состоящих в штате предприятия работников, занятых в основной деятельности.

К документам 3 уровня относятся методические рекомендации, инструкции, которые призваны конкретизировать учетные стандарты в соответствии с отраслевыми и иными особенностями. Они разрабатываются Минфином РФ и различными ведомствами, к ним, в частности, относятся:

- Методические указания (типовые указания и рекомендации по ведению учета), подробно раскрывающие конкретные способы и правила ведения бухгалтерского учета применительно к соответствующему ПБУ;

- План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности и Инструкция по его применению;

- Унифицированные формы первичной учетной документации, утвержденные постановлением Госкомстата РФ.

К документам 4 уровня относятся рабочие документы конкретной организации, которые определяют особенности организации и ведения учета оплаты труда. Основными из них являются:

* документ об учетной политике предприятия;
* утвержденные руководителем формы первичных учетных документов;
* графики документооборота;
* утвержденный руководителем План счетов бухгалтерского учета;
* утвержденные руководителем формы внутренней отчетности.

Соблюдая Российское законодательство расходов на оплату труда можно добиться правильной организации постановки учета.

Нормативная база аудита операций по учету труда и его оплате может быть представлена в виде трех основных блоков:

1) нормативно-правовые акты, непосредственно регулирующие деятельность аудиторов

В данную группу нормативно-правовых актов входят:

* Федеральный закон от 30.12.08 № 119-ФЗ «Об аудиторской деятельности» ;
* Данным нормативно-правовым актом определяются общие основы аудиторской деятельности, даются определения основных институтов аудиторской деятельности, определяется правовой статус аудиторских организаций и независимых аудиторов и т.д.
* Стандарты аудиторской деятельности

Стандарты аудита, регулирующие профессиональную деятельность аудиторов, играют важную роль в аудите и аудиторской деятельности. Эти стандарты имеют широкое признание во всем мире, поскольку позволяют достичь наибольшей объективности в выражении аудиторского мнения по поводу соответствия финансовой отчетности общепринятым принципам ведения бухгалтерского учета и формирования финансовой отчетности, а также устанавливают единые качественные критерии сравнения результатов аудиторской деятельности.

Согласно законодательно данной классификации, в России аудиторские стандарты подразделяются на: федеральные правила (стандарты) аудиторской деятельности, обязательные для исполнения аудиторскими организациями и аудиторами за исключением положений, в отношении которых указано, что они имеют рекомендательный характер; внутренние правила (стандарты) аудиторской деятельности, действующие в профессиональных аудиторских объединениях, а также правила (стандарты) аудиторских организаций и индивидуальных аудиторов.

Федеральные Правила (стандарты) аудиторской деятельности, действующие в настоящий момент в РФ, утверждены Постановлением Правительства Российской Федерации от 23 сентября 2002г. № 696 «Об утверждении федеральных правил (стандартов) аудиторской деятельности».

2) нормативно-правовые акты, регламентирующие порядок бухгалтерского учета труда и заработной платы,

3) локальная нормативная документация аудируемого предприятия, а также регистры бухгалтерского учета и бухгалтерская документация, подлежащая проверке.

1.3 Этапы проведения аудита расчетов с персоналом по оплате труда

Заработная плата работника складывается из следующих составляющих:

1. вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;
2. компенсационных выплат, а именно за вредность труда, за труд на особых территориях и т.п.;
3. стимулирующих выплат, а именно премий, надбавок и иных поощрительных выплат (ст. 129 ТК РФ).

Вознаграждение за труд и стимулирующие выплаты устанавливаются на договорном или локальном уровнях – трудовым и (или) коллективным договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя.

Основания для компенсационных выплат и их минимальные размеры устанавливаются законами и иными нормативными правовыми актами, а конкретные размеры фиксируются в локальных документах организации. При этом они не могут быть ниже нормативно установленных размеров.

Проверка внутренних нормативных документов организации подтверждает соблюдение действующих норм и правил трудового законодательства, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Однако для подтверждения правильности документального оформления расчетов, ведения аналитического и синтетического учета, достоверности задолженности по расчетам с персоналом по оплате труда необходимо проведение детального исследования системы бухгалтерского учета и внутреннего контроля расчетных операций. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда включает ряд последовательных этапов.

Аудитор осуществляет контроль трудовой дисциплины и учета отработанного времени на основании ведения табельного учета. Он заключается в ежедневной регистрации явок на работу, ухода с нее, всех случаев опозданий и неявок с указанием их причины, а также часов простоя и часов сверхурочной работы [17, c.148].

Такой учет бухгалтер осуществляет в табеле учета рабочего времени (форма № Т-13). Проверяют табели на соответствие типовой форме, отметки о причинах неявок на работу или о работе в режиме неполного рабочего дня, о работе в сверхурочное время, отметки о фактически отработанном времени и днях в месяце.

Далее необходимо проверить правильность начисления заработной платы по расчетно-платежной ведомости, расчетным листкам, лицевым счетам. При этом, помимо подтверждения основного заработка, аудитор должен подтвердить обоснованность выплат работнику и проверить наличие оправдательных документов, подтверждающих прочие выплаты работникам, например, наличие справки-расчета бухгалтерии на доплаты при отклонении от нормальных условий труда, приказов руководителя о премировании, заявлений и приказов руководителя о выдаче материальной помощи и т.д.

Правильность начисления заработной платы за отработанное время аудитор устраняет при взаимной сверке данных с табелем учета рабочего времени. Все документы по начислению заработной платы проверяются следующим образом: наличие необходимых форм и видов документов, соответствие их унифицированным формам и правильность заполнения документов, обоснованность начислений заработка, правильность арифметических расчетов. При этом арифметическая проверка правильности начисления заработной платы осуществляется как по каждому работнику, так и общему фонду оплаты труда за месяц [22,c.193].

На следующем этапе аудита проводится контроль за правильностью начисления пособий по временной нетрудоспособности и отпускных работникам. Аудит осуществляется выборочным способом. Аудитор проводит следующие процедуры:

1. наличие документального подтверждения начисления пособий по временной нетрудоспособности и отпускных (заявления, приказы, больничные листы);
2. соблюдение законности начисления выплат в соответствии с действующим законодательством и Трудовым кодексом РФ (стаж работы, соблюдение максимального размера пособия по временной нетрудоспособности, количество дней отпуска);
3. документальная проверка начисления пособий по временной нетрудоспособности и отпускных (наличие листков нетрудоспособности, расчет отпускных и их оформление);
4. арифметическая проверка расчетов пособий по временной нетрудоспособности и отпускных (пересчитываются суммы, указанные бухгалтером).

В процессе аудита расчетов по оплате труда осуществляется проверка удержаний из заработной платы:

- обязательных удержаний из заработной платы (начисление налога на доходы физических лиц и удержания по исполнительным листам);

- удержания по инициативе работника (профсоюзные взносы, удержания сумм по кредитам, ссудам, удержание материального ущерба и т.д.).

При проверке обязательных удержаний из заработной платы аудитор устанавливает обоснованность применения налоговых вычетов по налогу на доходы физических лиц, а так же является ли работник штатным работником или работает по совместительству. Определяются наличие других удержаний из заработной платы и правильность расчета суммы налога на доходы физических лиц с дохода работника. При этом следует помнить: другие удержания из дохода работника не уменьшают налогооблагаемую базу по НДФЛ.

Аудитор проверяет соблюдение исчисления налогооблагаемого дохода, в соответствии с которым работник имеет право на налоговые вычеты, а также устанавливает своевременность перечисления НДФЛ. В соответствии с действующим законодательством налог должен быть уплачен в бюджет не позднее дня фактического получения в банке наличных денежных средств на выплату дохода, а также дня перечисления дохода со счетов организации в банке на счета работников.

Следующим этапом аудита является проверка правильности расчета суммы заработной платы, подлежащей выплате работнику после удержаний. Для этого в расчетно-платежной ведомости выборочным путем аудитор рассчитывает суммы к выдаче путем вычитания из начисленного заработка общей суммы удержаний. Сумма в расчетно-платежной ведомости сопоставляется с суммами к выдаче в платежной ведомости. Для выплаты заработной платы могут оформляться расходные кассовые ордера[13,c.125].

Проводя проверку расчетов, аудитор путем документальной проверки должен установить правильность и обоснованность сумм депонентской задолженности, имеющейся на счетах организации, причины ее невыплат, а также обратить внимание на наличие сумм задолженности, по которой истек срок исковой давности. Такие суммы списываются на основании данных инвентаризации, письменного обоснования и приказа руководителя организации.

На заключительном этапе аудита осуществляется проверка организации бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Далее осуществляется общая проверка реальности сальдо по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в бухгалтерском учете, Главной книге и бухгалтерском балансе.

ГЛАВА 2. МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ АУДИТА РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА И ТИПИЧНЫЕ ОШИБКИ

2.1 Методика проведения аудита расчетов по оплате труда

Методика аудита – это перечень способов практических действий, осуществляемых аудиторскими организациями и индивидуальными аудиторами в целях выражения мнения о достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности аудируемых лиц и соответствии порядка ведения бухгалтерского учета законодательству Российской Федерации во всех существенных отношениях[21,c.326].

Методика аудита учета оплаты труда рассматривается многими авторами. В табл.1 рассмотрены методики аудита, приведенные Г.А. Юдиным, М.Н. Черных, Бычковым С.М., Коваль Н.Р., Т.В. Миргородской в части определение порядка проведения конкретных процедур проверки.

Методики аудита учета оплаты труда

Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| Автор | Содержание методики аудита основных средств |
| Г.А. Юдина,М.Н. Черных | Проверка: соблюдения трудового законодательства, правильности и своевременности применения минимального размера оплаты труда, соблюдение тарифных ставок, состояние учета труда, правильность определения отчислений, исчисления стажа . |
| Бычкова С.М. | Проверка: документооборота, соответствие данных синтетического и аналитического учета по сч.70, начисления суммы заработной платы, начисление выплат, задолженность перед персоналом, произведенных удержаний. |
| Коваль Н.Г. | Проверка: состояния документооборота, аналитика по сч.70, правильность оплаты по различным формам, обоснованность начисления премии, доплат, НДФЛ. |
| Миргородская Т.В. |  Проверка соблюдения законодательства, начисления заработной платы и других выплат, удержания |

Более подробно методика расписана у В.И. Подольского, согласно которой, [прежде всего, целесообразно проконтролировать, как на предприятии соблюдается трудовое законодательство. Основным документом, используемым для этой цели, является Трудовой кодекс РФ. Аудитор может проверить, как оформляется прием и увольнение сотрудников, учитывается рабочее время сотрудников, как строится система оплаты труда и др.](http://obaudit.ru/wp-content/uploads/2010/06/audit298.jpg)

[Правильность оформления работников (прием на работу и увольнение) проверяется по приказам, контрактам, трудовым соглашениям. Из применяемых систем оплаты труда в основном используются сдельная и повременная системы, что должно быть отмечено в соответствующих документах работников предприятия. При повышенной оплате труда необходимо проверить правильность применения тарифных ставок или условий контракта, а при сдельной — правильность применения норм и расценок.](http://obaudit.ru/wp-content/uploads/2010/06/audit298.jpg)

[Учет рабочего времени, соблюдения установленного режима работы и начисления заработной платы работающих, состоящих на повременной оплате труда, организуется в табеле учета использования рабочего времени и расчета заработной платы (ф. № Т—12). По этому документу можно проверить все необходимые данные по каждому работающему (дни отпуска, время нахождения в командировке, дни болезни и др.).](http://obaudit.ru/wp-content/uploads/2010/06/audit298.jpg)

[Для проверки применяется метод сбора аудиторских доказательств по сопоставлению соответствующих документов (личных карточек, табелей учета рабочего времени) с приказами и распоряжениями.](http://obaudit.ru/wp-content/uploads/2010/06/audit298.jpg)

[Проверка организации учета и контроля выработки и начисления заработной платы рабочим-сдельщикам. Аудитор проверяет, как оформлены первичные документы (наряды, маршрутные листы и др.), правильность применения норм и расценок, наличие подписей должностных лиц, заполнение соответствующих реквизитов; обращает внимание на имеющиеся исправления. Особое внимание уделяется: расчетам сдельного заработка при бригадной форме оплаты труда, правильности переноса итоговых сумм по работающим в расчетно-платежные ведомости. Целесообразно проверить, нет ли случаев повторного начисления сумм по ранее оплаченным документам (нарядам, разовым документам и др.). Если расчеты по учету сдельной заработной платы выполняются с применением ПК, то целесообразно проверить алгоритмы расчетов, нормативно-справочные данные.](http://obaudit.ru/wp-content/uploads/2010/06/audit298.jpg)

[Здесь применяются такие методы сбора аудиторских доказательств, как проверка документов, подготовленных на предприятии, контроль арифметических расчетов (определение сумм сдельной заработной платы).
Проверка расчетов по начислению повременных и прочих видов оплат. В этом комплексе аудитор проверяет, как производились начисление повременной оплаты, расчеты по среднему заработку, расчеты за дни пребывания в отпуске, расчет премий и других видов оплат. Проверка начисленной повременной оплаты для работающих с установленным окладом ведется по формуле:](http://obaudit.ru/wp-content/uploads/2010/06/audit298.jpg)

[Сзп = Тi + tp](http://obaudit.ru/wp-content/uploads/2010/06/audit298.jpg)

[где: Сзп — сумма начисленной заработной платы; С.окл ~~ оклад работающего; tp — отработанное время в месяц по графику рабочего времени (в часах);](http://obaudit.ru/wp-content/uploads/2010/06/audit298.jpg)

[tф — месячный фонд рабочего времени (в часах). Начисленная повременная оплата для работников с оплатой согласно установленным разряду и тарифу проверяется по формуле: где Тi — тариф /-разряда (i = 1, 2, …, 7).](http://obaudit.ru/wp-content/uploads/2010/06/audit298.jpg)

[При несовпадении данных, полученных аудитором, с бухгалтерскими записями необходимо установить причину расхождения, и если выяснится, что бухгалтер-расчетчик неправильно произвел расчеты, в отчете аудитора делаются соответствующие замечания. Бухгалтер-расчетчик должен произвести исправления и отразить их в соответствующих документах.](http://obaudit.ru/wp-content/uploads/2010/06/audit298.jpg)

[При расчете начислений, которые определяются с использованием среднего заработка, прежде всего необходимо установить, правильно ли определен средний заработок, а затем проверить правомерность выполненных начислений по соответствующим видам оплат.](http://obaudit.ru/wp-content/uploads/2010/06/audit298.jpg)

[Аудитор также проверяет правильность начислений по прочим видам оплат и доплат: оплата отпусков, работы в праздничные дни, доплата за работу в ночное время и др. Методика проверки сводится к выверке алгоритмов расчетов и исходных данных. По обнаруженным ошибкам бухгалтер-расчетчик вносит необходимые исправления, пересчитывает начисления и удержания по работающим.](http://obaudit.ru/wp-content/uploads/2010/06/audit298.jpg)

[Проверка расчетов удержаний из заработной платы с физических лиц. К основным видам удержаний относятся: налог на доходы физических лиц, удержания по исполнительным листам, прочие удержания (за брак, за товары, купленные в кредит, и др.). Вначале необходимо проверить справочные данные (льготы по налогу на доходы физических лиц, размер удержаний по исполнительным листам и др.), затем установить соответствие алгоритма законодательным документам и, наконец, проверить сами выполненные расчеты.](http://obaudit.ru/wp-content/uploads/2010/06/audit298.jpg)

[При проверке правильности исчисления налога на доходы физических лиц аудитор руководствуется положениями гл. 23 «Налог на доходы физических лиц» Налогового кодекса РФ. Здесь ему необходимо уточнить количество льгот, величину налогооблагаемой базы, проверить правильность расчета налога на доходы физических лиц.](http://obaudit.ru/wp-content/uploads/2010/06/audit298.jpg)

[При проверке налоговой базы учитываются все доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной формах. Если из дохода налогоплательщика по его распоряжению, по решению суда или иных органов производятся какие-либо удержания, они не уменьшают налоговую базу, которая определяется отдельно по каждому виду доходов, в отношении которых установлены различные налоговые ставки.](http://obaudit.ru/wp-content/uploads/2010/06/audit298.jpg)

[Налоговые ставки определены ст. 224 НК РФ в следующих размерах:](http://obaudit.ru/wp-content/uploads/2010/06/audit298.jpg)

[• 13 процентов, если иное не предусмотрено настоящей статьей;](http://obaudit.ru/wp-content/uploads/2010/06/audit298.jpg)

[• 35 процентов в отношении выигрышей по лотереям, других выигрышей и т.п.;](http://obaudit.ru/wp-content/uploads/2010/06/audit298.jpg)

[• 30 процентов в отношении дивидендов, доходов, получаемых физическими лицами, не являющимися налоговыми резидентами Российской Федерации.](http://obaudit.ru/wp-content/uploads/2010/06/audit298.jpg)

[Основное внимание аудитор уделяет проверке налога, исчисленного по ставке 13 процентов. Налоговая база для этой ставки определяется как денежное выражение доходов, подлежащих налогообложению, уменьшенных на сумму налоговых вычетов, предусмотренных ст. 218—221 Налогового кодекса.](http://obaudit.ru/wp-content/uploads/2010/06/audit298.jpg)

[Удержания по исполнительным листам на детей проверяют, пользуясь следующей формулой:](http://obaudit.ru/wp-content/uploads/2010/06/audit298.jpg)

[Суд = ((Снач \* Сп.н.) + N) / 100](http://obaudit.ru/wp-content/uploads/2010/06/audit298.jpg)

[где: Суд — сумма удержаний на содержание детей,](http://obaudit.ru/wp-content/uploads/2010/06/audit298.jpg)

[Снач — общая сумма начислений по работающему за месяц, Сп.н. — сумма налога на доходы физических лиц, удержанного с начисленной за месяц суммы, N — процент удержаний.](http://obaudit.ru/wp-content/uploads/2010/06/audit298.jpg)

[Проверка других видов удержаний не представляет сложности. Так, при проверке удержаний за товары, приобретенные в кредит, устанавливают период рассрочки, суммы удержаний и сроки платежей. При проверке погашения ссуд, выданных работникам, устанавливают сроки и внесенные суммы, сумму удержанного налога за пользование ссудой.](http://obaudit.ru/wp-content/uploads/2010/06/audit298.jpg)

[Проверка ведения аналитического учета по работающим. Аналитический учет расчетов с персоналом по оплате труда ведется по физическим лицам как состоящим, так и не состоящим в списочном составе предприятия по всем видам заработной платы, премиям, пособиям и другим выплатам и удержаниям (налогам, платежам и др.). Необходимые данные для этой цели накапливаются в лицевых счетах (накопительных документах), расчетно-платежной документации, а при использовании ПК могут храниться в виде отдельных файлов.](http://obaudit.ru/wp-content/uploads/2010/06/audit298.jpg)

[Аудитор должен проверить, ведется ли такой учет, обратить внимание на сохранность подобной информации и формирование на каждого работающего совокупного годового дохода. Помимо прямых начислений в совокупный доход должны быть включены: стоимость натуральной оплаты работникам, вознаграждения по результатам ра­боты за год, стоимость проезда к месту отдыха работников предприятий, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в отдаленных районах Дальнего Востока, стоимость бесплатно предоставляемого питания и продуктов, единовре­менные вознаграждения за выслугу лет и др.
Проверка сводных расчетов по оплате труда. Сводные расчеты по заработной плате выполняют по данным счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и корреспондирующим с ним счетом. При журнально-ордерной форме учета обороты по кредиту этого счета проверяют по данным журналов-ордеров ф. №№ 10 и 10/1, а дебето­вые данные по счету 70 (выдача заработной платы, удержания и др.) — по данным журналов-ордеров ф. № 1 «Касса», ф. № 2 «Расчетный счет», ф. № 8 — по счетам учета расчетов с бюджетом, депонентами и др.](http://obaudit.ru/wp-content/uploads/2010/06/audit298.jpg)

[При автоматизированной форме учета контролю подвергаются записи в ведомостях дебетовых и кредитовых оборотов. Кроме того, сводные данные проверяют по Главной книге (счета 70 и 69). Сальдо по этим счетам должны быть тождественны показателям баланса ф. № 1 по ст. «Кредиторская задолженность перед персоналом организации» и «Кредиторская-задолженность перед государственными внебюджетными фондами» раздела V пассива и по ст. «Прочие дебиторы» раздела II актива (в части долгов за работающими и органами страхования).](http://obaudit.ru/wp-content/uploads/2010/06/audit298.jpg)

[Для контроля расчетов по оплате труда используются: первичные документы по учету выработки и заработной платы, расчетные (расчетно-платежные) ведомости, лицевые счета работающих, платежные ведомости и др.](http://obaudit.ru/wp-content/uploads/2010/06/audit298.jpg)

[Прежде всего необходимо проверить соответствие итогов в отдельных ведомостях (цехов, отделов) с общими итогами по предприятию. Затем устанавливается правильность произведенных операций по отнесению начисленной заработной платы на соответст­вующие счета.](http://obaudit.ru/wp-content/uploads/2010/06/audit298.jpg)

[Так, выплаты из фонда оплаты труда, включенные в себестоимость продукции, относятся в дебет счетов 20, 23, 25, 26 (произволственные затраты), 29 (на расходы непромышленных производств и хозяйств), 08 (вложения во внеоборотные активы).](http://obaudit.ru/wp-content/uploads/2010/06/audit298.jpg)

[Проверка налогооблагаемой базы для расчетов по единому социальному налогу. Помимо контроля расчетов по оплате труда необходимо проверить правильность расчетов по начислению единого социального налога. С этой целью уточняют базу налогообложения для определения единого социального налога (по социальному страхованию, пенсионному обеспечению, медицинскому страхованию).](http://obaudit.ru/wp-content/uploads/2010/06/audit298.jpg)

[Для проверки правильности формирования базы налогообложения аудитор руководствуется Инструкцией Госкомстата РФ № 116 от 24 ноября 2000 г. «О составе фонда заработной платы и выплат социального характера» и инструкциями соответствующих фондов.](http://obaudit.ru/wp-content/uploads/2010/06/audit298.jpg)

[Проверка депонированных сумм по заработной плате. Аудитор проверяет, как организован аналитический учет по счету 76, субсчет «Депонированная заработная плата». Устанавливает, велись ли карточки в разрезе физических лиц и депонированных сумм, как производилась выдача сумм депонированной заработной платы, на какой счет списывалась депонированная заработная плата после окончания срока исковой давности (трех лет) и т.п.](http://obaudit.ru/wp-content/uploads/2010/06/audit298.jpg)

2.2 Типичные ошибки

## Для аудитора очень важно знать наиболее распространенные ошибки и нарушения, которые встречаются при расчетах по оплате труда.

## Типичные ошибки, которые выявляются в ходе проверки расчетов с персоналом по оплате труда и прочим операциям, следующие [16,c.39]:

* отсутствие обязательных системных документов, связанных с оплатой труда (Положения по оплате труда, Положения по премированию, штатного расписания, приказов, трудовых договоров, трудовых книжек, табелей учета рабочего времени и пр.)
* не применяются типовые формы первичных документов по оплате труда;
* несоблюдение условий труда, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (непредоставление отпуска или предоставление его менее установленной продолжительности, принуждение к сверхурочной работе, невыплата заработной платы в установленные сроки),
* несоответствие начисленной заработной платы или стимулирующих выплат условиям трудовых договоров, действующих в организации положениям,
* неправильное начисление доплат, установленных Трудовым кодексом,
* неправильное исчисление среднего заработка,
* неправильное исчисление причитающихся работнику компенсаций (в частности за неиспользованный отпуск),
* отсутствуют документы, подтверждающие начисление и удержание заработной платы;
* допущены ошибки при начислении выплат по среднему заработку (отпускных, по временной нетрудоспособности и др.);
* ненадлежаще ведется учет (неправильная корреспонденция счетов, расхождения между данными аналитического и синтетического учета и т.п.).

При автоматизации учета заработной платы к типичным ошибкам будет относиться, во-первых, несоответствие оборотов по счетам учета заработной платы, а во-вторых, несоответствие данных первичной документации, данным отраженным в системе ПК.

ГЛАВА 3. ПРОВЕДЕНИЕ АУДИТА УЧЕТА ОПЛАТЫ ТРУДА НА ООО «СТАНДАРТ»

3.1 Проверка СВК, составление плана и программы аудита учета оплаты труда.

ООО "Стандарт" зарегистрировано городской налоговой Инспекцией г.Стерлитамак 01.07.2000г. ООО "Стандарт" является юридическим лицом и действует на основании Устава и законодательства России.

ООО «Стандарт» является дилером крупнейших российских заводов - изготовителей техники и оборудования. Поэтому всегда может предложить покупателю наиболее выгодные условия по ценам и условиям поставки необходимой номенклатуры запасных частей, полнокомплектной техники и технологического оборудования. На базе ООО «Стандарт» круглогодично находится на ответственном хранении практически весь спектр предлагаемой ими техники.

Ответственность за организацию бухгалтерского учета на предприятии, соблюдение законодательства при выполнении хозяйственных операций несет руководитель организации. Главный бухгалтер, возглавляющий бухгалтерскую службу, действует в соответствии с законом «О бухгалтерском учете» и Положением по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации. Он подчиняется руководителю предприятия и несет ответственность за ведение бухгалтерского учета, своевременное предоставление полной и достоверной бухгалтерской отчетности. Главный бухгалтер подписывает денежные документы и расчетные документы, финансовые и кредитные обязательства. К финансовым и кредитным обязательствам относятся документы, оформляющие финансовые вложения, договора займа, кредитные договора.

На предприятии используется автоматизированная система бухгалтерского учета и отчетности, в том числе заработной платы и кадров – соответственно «1С: Предприятие 7.7» и «1С: Зарплата + Кадры».

Большое внимание в организации уделяется грамотному учету и анализу оплаты труда – одному из основных объектов бухгалтерского учета.

В отчетном периоде руководитель ООО «Стандарт» заключил договор на проведение аудита учета заработной платы (Приложение 1).

Аудиторская фирма ознакомилась с учредительными документами данного предприятия, также рассмотрел, как эффективно действует система внутреннего контроля на данном участке проведения аудита

Основной целью аудитора при проверке оплаты труда является определение сильных сторон контроля, чтобы убедиться, что существенные ошибки отсутствуют.

Цели системы внутреннего контроля (СВК) на предприятии - упорядочение и эффективное выполнение текущих хозяйственных дел предприятия;

- выполнение требований финансово-хозяйственной политики руководства;

- сохранение активов предприятия и обеспечение приемлемого уровня полноты и точности документов и, соответственно, информации.

При определении эффективности систем внутреннего контроля приобретают многие факторы:

- круг работников, участвующих в формировании информации на предприятии, и наличие у них ответственности за порученное дело;

- наличие упорядоченных взаимоотношений между ними по ведению дел и формированию информации;

- наличие технических средств контроля;

- наличие технологии контроля;

- контролируемые параметры.

СВК предусматривает наличие:

1) компетентного персонала с четко определенными правами и обязанностями;

2) разделения соответствующих обязанностей (по хранению активов и их учету, по совершению сделок, по учету)

3) соблюдения необходимых процедур при совершении операции.

4) контроля за сохранностью документации (нумерация, составления во время совершения операции или сразу же после этого, простота и ясность);

5) фактического контроля над активами и документацией (фактическая проверка материально-ответственным лицом);

6) независимой проверки выполнения обязанностей (внутренний аудит).

Для контроля документирования затрат на оплату труда используют вопросы и блок-схемы (Приложение 2).

По данным заполненного теста можно охарактеризовать организацию системы внутреннего контроля в ООО «Стандарт» на среднем уровне. Для учета операций по оплате труда применяются ПК, что значительно повышает возможность сопоставления данных.

Также по данным теста можно сказать, что организация системы бухгалтерского учета операций по оплате труда в общем отвечает требованиям оперативности и достоверности, но полностью рассчитывать на систему внутреннего контроля нельзя.

Так как бухгалтерский учет в предприятии ООО «Стандарт» ведется с помощью ЭВМ, необходимо рассмотреть следующие вопросы:

1) концентрация функций и знаний: имеет ли персонал, занятый обработкой данных, детальные знания о взаимосвязи источников данных, процесса их получения, распределения и использования, недостатках СВК? (смутное).

2) концентрация программ и данных: существует ли возможность доступа посторонних лиц к компьютерным программам и угроза изменения самих программ или данных? (нет).

3) отсутствие ввода документов: выдается ли письменное подтверждение на ввод данных? (да).

Планируя аудиторскую проверку необходимо установить существенность – максимально допустимый размер ошибочной суммы, которая может быть показана в публикуемых финансовых отчетах и рассматриваться как несущественная, т.е. не вводящая пользователей в заблуждение.

Определим уровень существенности на основании данных 2005 года ООО «Стандарт» (табл. 2).

Таблица 2

Определение уровня существенности

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование базового показателя | Значение базового показателя,тыс. руб. | Доля, % | Значение для нахождения уровня существенности, тыс.руб. |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1.Балансовая прибыль (форма 2, стр.190) | 49 | 5 | 2,45 |
| 2.Валовый объем реализации без НДС (форма 2, стр.010) | 2799 | 2 | 55,98 |
| 3.сумма собственного капитала (форма 1, стр.490) | 162 | 10 | 16,20 |
| 4.Валюта баланса (форма 1, стр.300) | 732 | 2 | 14,64 |
| 5.Общие затраты организации (форма 2, стр.020) | 2658 | 2 | 53,16 |

Расчет уровня существенности показателей составляет:

средние арифметические показатели уровня существенности:

(2,45 + 55,98 + 16,20 + 14,64 + 53,16) : 5 = 28,49 тыс. руб.

наименьшее значение от среднего отличается на:

(28,49 – 2,45) : 28,49 · 100% = 91%

 наибольшее значение от среднего отличается на:

(55,98 – 28,49) : 28,49 · 100% = 96%

Поскольку значение 55,98 тыс.руб. отличается от среднего значительно, а значение 2,45 тыс.руб. не так сильно, то аудиторы принимают решение отбросить при дальнейших расчетах наибольшее значение, а наименьшее оставить (2,45 тыс.руб.).

 новая средняя арифметическая составит:

(2,45 + 16,20 + 14,64 + 53,16) : 4 = 21,61 тыс.руб.

Полученную величину допустимо округлить до 22 тыс. руб. и использовать количественный показатель в качестве значения материальности (существенности).

Различие между значениями уровня существенности до и после округления составляет:

(22 – 21,61) : 21,61 · 100% = 2%, что находится в пределах 20% (единого показателя уровня существенности, который может использовать аудитор в своей работе).

Аудиторский риск – риск, который берет на себя аудитор, давая заключение о полной достоверности данных внешней отчетности, в то время как возможны ошибки и пропуски, не попавшие в поле зрения аудитора.

Теперь, используя формулу факторной модели аудиторского риска, определим чему равен приемлемый аудиторский риск (ПАР).

Формула факторной модели

ВР · РК · РН = ПАР, где

Будем считать что:

внутрихозяйственный риск (ВР) - 60%

риск контроля (РК) – 50%

риск не обнаружения (РН) – 10%

0,6 · 0,5 · 0,1 = 0,03 или 3%

Так как аудиторский риск не высок, то аудитор может считать план приемлемым.

После ознакомления с общим состоянием проверяемой организации аудитор составил план и программу аудита (Приложения 3,4).

Аудиторская проверка должна быть спланирована на основе достигнутого аудиторской организацией понимания деятельности экономического субъекта. Цель планирования - организовать эффективную и экономически оправданную проверку. На этапе планирования необходимо определить стратегию и тактику аудита, сроки его проведения; разработать общий план и программу аудита.

Аудиторская организация при выполнении вышеуказанных работ должна руководствоваться правилами (стандартами) аудиторской деятельности "Понимание деятельности экономического субъекта" и "Планирование аудита". В последнем п. 2.2 предусмотрено, что планирование, являясь начальным этапом проведения аудита, состоит в разработке аудиторской организацией общего плана аудита с указанием ожидаемого объема, графиков и сроков проведения аудита, а также в разработке аудиторской программы, определяющей объем, виды и последовательность осуществления аудиторских процедур, необходимых для формирования аудиторской организацией объективного и обоснованного мнения о бухгалтерской отчетности организации.

3.2 Сбор аудиторских доказательств и обобщение результатов проверки

В качестве проверки источников информации при проверке учета финансовых результатов используются данные аналитического и синтетического учета по счетам : 70 «Учет расчетов с персоналом по оплате труда», Cчет 68 «Расчеты по налогам и сборам», счет 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению», счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», счет 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», 50 «Касса», 51 «Расчетные счета». Для каждой проверяемой хозяйственной операции за определенный период аудитор составлял рабочий документ (Приложение 5)

В ходе аудита было выявлено, что на предприятии ООО «Стандарт» заработная плата рассчитывается при повременной оплате труда. Расчет производится на основе табелей, в которых, как известно, отмечается число отработанных дней и часов.

Заработная плата при прямой сдельной оплате труда рассчитывается на основании первичных документов о выработке: сменных рапортов, ведомостей приемки продукции, нарядов и др.

Премирование осуществляется за количественные и качественные показатели по результатам работы за месяц, на основе действующих на предприятии премиальных положений, разработанных плановым отделом и отделом учета заработной платы в соответствии с типовыми премиальными положениями.

Все работники пользуются отпусками, которые предоставляются, как правило, с выплатой за нерабочее время по среднему заработку.

 В Главной книге обнаружено много исправлений; бухгалтер по оплате труда объясняет это неточностью подсчетов еще в первичных документах... (все исправления подписаны бухгалтером).

Далее данные Главной книги со сводом начислений и удержания - соответствие задолженности по оплате труда, значащейся в расчетно-платежных ведомостях и Главной книге.

Данные несоответствия бухгалтер объяснить не может (говорит, что просто описалась).

В расчетно-платежной ведомости по графам удержания показаны отчисления в Пенсионный фонд: проценты отчислений высчитаны верно, их суммы совпадают с данными расчетных листков по каждому работнику (льготы по подоходному налогу определены верно).

Платежных ведомостей на аванс аудитору представлено не было: авансы уже давно не платятся.

Данные о начисленной заработной плате в расчетно-платежной ведомости, а также данные платежной ведомости на заработную плату и расчетных листков по каждому работнику совпадают. Расписки в получении начисленных сумм присутствуют, все подписи разные.

Книгу учета депонированной заработной платы аудитору не предоставили.

При проверке периодичности и своевременности выплаты заработной платы установлено, что начисление заработной платы производится своевременно, а ее выплата регулярно задерживается на 2-3 месяца по объективным причинам: денежные средства на предприятие ООО «Стандарт» не поступают вовремя.

Несмотря на все недостатки в учете, расчет с бюджетом производится правильно, проценты за несвоевременность уплаты начислены верно.

Взяв наугад несколько личных дел, аудитор сделал вывод, что информация о дате найма и ставках оплаты труда присутствует; рост оплаты труда оформлен приказами руководителя, бухгалтера этой информацией для начисления и удержания из заработной платы руководствуются.

На предприятии должен быть создан резерв на оплату отпусков, что зафиксировано в учетной политике. Однако аудитором он обнаружен не был. Бухгалтер объясняет это отсутствием денежных средств. Аудитор предложил при написании следующей учетной политики учесть этот момент.

Проверка техники заполнения первичных документов.

Следующим этапом является проверка табелей учета рабочего времени. Здесь установим, что случаев включения в них вымышленных (подставных) лиц нет, так как в нарядах и табелях учета рабочего времени фамилии совпадают с данными учета личного состава. Случаев повторного начисления сумм по ранее оплаченным первичным документам, повторения одних и тех лиц в нескольких расчетно-платежных ведомостях не обнаружено.

В результате проверки были случаи незначительного расхождения записей в расчетно-платежных ведомостях и первичных документах, неправильное отражение начисленной оплаты труда, небольшие погрешности в ведении и оформлении первичных документов, множество исправлений в Главной Книге (подписанных).

По проведенной работе был предоставлен отчет (Приложение 6)

Данные недостатки в учете заработной платы не существенны, т.к. в итоги сумма по первичным документам совпадают с регистрами и имеют такое же отражение в бухгалтерском балансе данного предприятия, в связи с этим аудитор дал положительное заключение.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данной курсовой работе были рассмотрены основы проведения аудита оплаты труда, как в теоретическом аспекте, так и в практическом.

В первых двух главах выявлены основные цели, задачи и этапы проведения данного вида аудита. Во второй главе расписаны основные методики, которые были представленные в работах Г.А. Юдина, М.Н. Черных, Бычковым С.М., Коваль Н.Г., Миргородской Т.В., В.И. Подольским.

В данной курсовой работе был изучен порядок проведения аудиторской проверки учета заработной платы в конкретной организации – ООО «Стандарт». С этой целью была изучена нормативная база как по порядку начисления и выплаты заработной платы, так и по организации работы предприятия в целом. Состоялось практическое ознакомление с деятельностью объекта исследования, приобретен опыт работы с хозяйственной документацией. Проработан значительный объем специальной литературы по исследуемой тематике.

Рассмотрены общие положения об организации проведения аудиторской проверки экономического субъекта, продемонстрирован порядок проведения проверки с указанием конкретных аудиторских доказательств, источников и методов их получения. Изучены способы и порядок документирования проверки, оформления её результатов, полученная информация систематизирована и подвергнута анализу. Выработаны конкретные рекомендации для возможного применения в деятельности исследуемого предприятия ООО «Стандарт».

На основе проведенного исследования можно сделать следующие выводы:

1. Бухгалтерский учет в ООО «Стандарт» организован на основе Закона РФ «О бухгалтерском учете» № 129-ФЗ, по журнально-ордерной форме учета.
2. В оформлении первичных документов имеют место недостатки. Недооформленные бланки договоров, нарядов и табелей.
3. Аналитический учет расчетов по оплате труда ведется по каждому работнику.
4. Синтетический учет оплаты труда осуществляется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», по дебету которого отражают выплаты заработной платы и удержания из нее, а по кредиту – начисления.
5. Начисление заработной платы работникам осуществляют в соответствующем порядке.

В качестве рекомендаций руководству организации ООО «Стандарт» было предложено усилить внутренний контроль учета финансовой деятельности организации, отслеживать изменения законодательства регулирующего налогообложения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 21.11.96 № 120-ФЗ, с изм. и доп., вступающими в силу от 28.09.10 - Консультант плюс
2. Федеральный закон № 213-ФЗ (ред. от 24.07.2009) «О минимальном размере оплаты труда»
3. Федеральный закон от 30.12.08г. №119-ФЗ «Об аудиторской деятельности».
4. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ, принят ГД ФС РФ 21.12.2001, Консультант Плюс
5. Налоговый кодекс РФ от 31.07.1998 № 146-ФЗ
6. Правило (стандарт) аудиторской деятельности «Планирование аудита».
7. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации
8. План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и инструкция по его применению», утв. приказом Минфина России от 31.10.00г. №94н Астахов В.П. Бухгалтерский финансовый учет: Учебное пособие. Москва: ИКЦ «МарТ», 2001. - 832 с.
9. Алборов Р.А. Аудит в организациях, промышленности, торговли и АПК: Учебное пособие. - 3-е изд., перераб. И доп.- М.: Издательство «Дело и Сервис», 2003. - 464с.
10. Андреев В.Д., Киселевич Т.И., Атаманюк И.В. Практикум по аудиту: Учеб. пособие. - М.: Финансы и статистика, 2003.
11. Аудит: Учебник для вузов / В.И. Подольский, Г.Б. Поляк, А.А. Савин и др.; Под ред. проф. В.И. Подольского. - 2-е изд., перераб. И доп. - М.: ЮНИТИ-Дана, 2004.
12. Данилевский Ю.А., Шапигузов С.М., Ремизов Н.А., Старовойтова Е.В.. аудит. Учебное пособие. - М.: ИДФБК - Пресс, 2003
13. Каморджанова Н.А., Карташова И.В., Тимофеева М.В., Бухгалтерский финансовый учет. - СПб: Питер, 2002. - 224 с. (Серия «Завтра экзамен»)
14. Камышанов П.И. Практическое пособие по аудиту. - М.: Инфра - М. 2004г.
15. Ковалева О.В., Константинов Ю.П. Аудит. Учебное пособие - М.: Издательство ПРИОР, 2004. - 272с.
16. Коваль И.Г. АУДИТ: Учебно-методическое пособие. – М.,Издательство МФЮА,2008.С.110
17. Лабынцев Н.Т., Ковалева О.В. Аудит: теория и практика: Учеб. пособие. - М.: «Издательство ПРИОР», 2005.
18. Огиренко Е.А. «Вычеты по НДФЛ: новые правила, старые проблемы» с.74 // Журнал «Главбух» № 3, февраль 2005.
19. Феокситов И.А. «Расчет среднего заработка» с. 66 // Журнал «Главбух» № 4, февраль 2004.
20. Феокситов И.А. «Новый порядок выплаты больничных» сс.26-32 // Журнал «Главбух» № 2, январь 2005.
21. Шеремет А.Д.,Суйц В.П. Аудит:Учебник. – 5-е изд., перераб. И доп. – М.,ИНФРА-М,2006. – 448 с.
22. Юдина Г.А.,Черных М.Н. Основы Аудита:учебное пособие/ Г.А. Юдина,М.Н. Черных. – М.: КНОРУС,2007 – 296с.