МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ УКРАИНЫ

ОДЕССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

# КУРСОВАЯ РАБОТА

ПО ПРЕДМЕТУ:***АУДИТ***

НА ТЕМУ:

## АУДИТ ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ

### Выполнила студентка

##### группы 4-б , 4-го курса

заочного факультета

***Харчевская н.п.***

г.одесса

2002 год

**Содержание:**

#### Введение………………………………………………………………………………………………………………………………………………3

I.Основы контроля труда и заработной платы

1.1.Задачи и источники контроля по труду……………………………………………………4

1.2.Виды оплаты труда………………………………………………………………………………………………………6

1.3.Проверка дисциплины труда и отработанного времени…………………7

1.4.Проверка учета выплаты заработной платы……………………………………………8

1.4.1.Контроль за начислением заработной платы…………………………10

1.4.2.Контроль за удержаниями из заработной платы…………………12

II.Практика внутреннего контроля на ООО "Цемент"

2.1. Контроль за дисциплиной труда и заработной платы на

ООО"Цемент"………………………………………………………………………………………………………………………………………13

2.2. Пути совершенствования внутреннего контроля за

дисциплиной труда………………………………………………………………………………………………………………………14

Заключение…………………………………………………………………………………………………………………………………………15

Список литературы………………………………………………………………………………………………………………………16

Приложение…………………………………………………………………………………………………………………………………………17

**Введение.**

В условиях рынка предприятия,кредитные учреждения,другие хозяйствующие объекты вступают в договорные отношения по использованию имущества,денежных средств,проведению коммерческих операций и инвестиций.Доверительность этих отношений должна подкрепляться возможностью для всех участников сделок получать и использовать финансовую информацию.Достоверность информации подтверждается независимым аудитором.

Собственники,прежде всего коллективные собственники-акционеры,пайщики,а также кредиторы,лишены возможности самостоятельно убедиться в том,что все многочисленные операции предприятия,зачастую очень сложные,законны и правильно отражены в отчетности,так как обычно не имеют доступа к учетным записям,ни соответствующего опыта,и поэтому нуждаются в услугах аудиторов.

Независимое подтверждение информации о результатах деятельности предприятий и соблюдения ими законодательства необходимо государству для принятий решений в области экономики и налогооблажения.

Аудиторские проверки необходимы государственным органам,судам,прокурорам и следователям для подтверждения достоверности интересующей их финансовой отчетности.

Потребность в услугах аудитора возникла в связи со следующими обстоятельствами:

1)Возможность необъективной информации со стороны администрации в случаях конфликта между ею и пользователями этой информации(собственниками,инвесторами,кредиторами);

2)Зависимость последствий принятых решений (а они могут быть весьма значительными)от качества информации;

3)Необходимость специальных знаний для проверки информации;

4)Частое отсутствие у пользователей информации доступа для оценки ее качества.

Все эти предпосылки привели к возникновению общественной потребности в услугах независимых экспертов,имеющих соответствующие подготовку,квалификацию,опыт и разрешение на право оказания такого рода услуг.Аудиторские услуги-это услуги посредников,устанавливающих достоверность финансовой информации.

Наличие достоверной информации позволяет повысить эффективность функционирования рынка капитала и дает возможность оценивать и прогнозировать последствия различных экономических решений.

**Краткая характеристика предприятия.**

ООО "Цемент" зарегистрировано Городской Налоговой Инспекцией г.Одессы 01.07.2001г. ООО "Цемент" является юридическим лицом и действует на основании Устава и законодательства Украины.

Местонахождение:г.Одесса.

Основным видом деятельности является производство и продажа цемента марок ПЦ А/Ш-400 и ПЦ Б/Ш-400.

ООО "Цемент" является юридическим лицом,имеет самостоятельный баланс,расчетный и другие счета,фирменное наименование,круглую печать. ООО "Цемент" приобретает права юридического лица с момента государственной регистрации. ООО "Цемент" для достижения своих целей вправе от своего имени совершать сделки,приобретать имущественные права и нести обязанности,быть истцом и ответчиком в суде. ООО "Цемент" отвечает по своим обязательствам всем своим имуществом.

ООО "Цемент" действует в условиях полной самостоятельности и самоуправления,хозрасчета и самофинансирования,на основе демократических принципов.Экономическую основу предприятия составляет собственность на средства производства. ООО "Цемент" не имеет вышестоящей организации.

Численность работающих на предприятии-450 человек.

Цехами основного производства являются те цеха,где осуществляется процесс производства продукции:

-производственный цех;

-обжиг клинкера;

-карьер;

Вспомогательные подразделения обеспечивают бесперебойную работу основного производства,осуществляют технологическое

оснащение,ремонт оборудования:

-ремонтно-механический цех;

-ремонтно-строительный цех;

-электроремонтный цех;

-транспортный цех;

-упаковка готовой продукции;

-склад материалов;

-охрана;

-ОТКиУК;

-паросиловой цех;

Обслуживающие подразделения:

-столовая;

-медпункт;

-АХО.

Управление предприятия осуществляется подразделением заводоуправления.

**I.Основы контроля труда и заработной платы**

**1.1.Задачи и источники контроля по труду**

Аудиторская деятельность(аудит)-это предпринимательская деятельность аудиторов(аудиторских фирм)по осуществлению незави-симых вневедомственных проверок бухгалтерской (финансовой) от-четности,платежно-расчетной документации,налоговых обязательств и требований экономических субъектов,а также оказанию иных аудиторских услуг(Закон Украины «Про аудиторську діяльність»від 22.04.1993р.№3125-XII,ст.№3).

Аудит-независимая экспертиза финансовой отчетности предприятия на основе проверки соблюдения порядка ведения бухгалтерского учета,соответствия хозяйственных и финансовых операций законодательству Украины,полноты и точности отражения в финансовой отчетности деятельности предприятия.Экспертиза завершается составлением аудиторского заключения(Закон Украины «Про аудиторську діяльність»від 22.04.1993р.№3125-XIIст.4).

Цель аудита-решение конкретной задачи,которая определяется законодательством,системой нормативного регулирования аудиторской деятельности,договорным обязательством аудитора и клиента.

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

Основная задача аудита оплаты труда-проверка соблюдения нормативно-правовых актов при начислении оплаты труда,удержаниях из нее и правильности ведения бухгалтерского учета по оплате труда.

Задачи аудитора:

1.Проверяя правильность оплаты труда,аудитор должен проверить:

-наличие и соответствие законодательству первичных документов по учету рабочего времени,объема выполненных работ,услуг,выпущенной продукции;

-соответствие показателей аналитического учета по счету 661 с записями в Главной Книге и бухгалтерском балансе на одну и ту же дату.

2.При проверке использования фонда оплаты труда,аудитор должен проверить:

-соблюдение установленных штатным расписанием должностных окладов работников предприятия;

-своевременность их индексации с учетом роста цен в условиях инфляции;

-утверждено ли штатное расписание руководителями предприятия;

-правильность оплаты труда по сдельным нарядам рабочих,имелись ли случаи приписки невыполненных работ;

-правильность выплаты премий работникам предприятия(на основании утвержденного Положения или произвольно волевым действием руководителя)

Основными источниками информации(см.Приложение) для контроля оплаты труда являются:

-заявления о приеме,увольнении(прил.№40)

-трудовое соглашение(прил.№44);

-акт выполненных работ(прил.№45);

-приказы:

* о принятии на работу(прил.№43)
* об отпусках(прил.№37)
* о переводах(прил.№38)
* на командировки(прил.№47)
* о работе в выходные и праздничные дни(прил.№48)
* о премиях(прил.№36,2)
* о доплатах(прил.№3)
* об увольнении(прил.№39)
* на удержание из заработной платы(прил.№1);
* повышение заработной платы(прил.№35);

-личная карточка в отделе кадров(прил.№42);

-трудовая книжка(прил.№41);

-табель учета исполнения рабочего времени(прил.№34);

-наряд(прил.№32);

-лицевой счет рабочего(прил.№33);

-больничный лист(прил.№31);

-записка о предоставлении отпуска(прил.№30);

-штатное расписание(прил.№29);

-Положение о премиях(прил.№46);

-расчетно-платежная ведомость(прил.№4);

-расчетный листок(прил.№5);

-платежные ведомости на выдачу аванса,заработной платы(прил.№№6,7);

-данные и оборотно-сальдовые ведомости по счетам:

* 233 «Вспомогательное производство»(прил.№9)
* 231 «Основное производство» (прил.№8)
* 234 «Обслуживающее производства» (прил.№10)
* 30 «Касса» (прил.№11)
* 3771 «Прочие дебиторы-кредиторы» (прил.№12)
* 3772 «Проживание» (прил.№13)
* 3773 «Ссуда»(прил.№14)
* 3774 «Магазин» (прил.№15)
* 3775 «Кафе» (прил.№16)
* 3776 «Столовая» (прил.№17)
* 3777 «Столовая(карьер)» (прил.№18)
* 39 «Расходы будущих периодов» (прил.№19)
* 641 «Расчеты по налогам и платежам» (прил.№20)
* 651 «По пенсионному обеспечению» (прил.№21)
* 652 «По социальному обеспечению» (прил.№22)
* 653 «По страхованию на случай безработицы» (прил.№23)
* 654 «Расчеты по индивидуальному страхованию»(прил.№49)
* 661 «Расчеты по оплате труда» (прил.№24)
* 91 «Общепроизводственные расходы» (прил.№25)
* 92 «Административные расходы» (прил.№26)
* 93 «Расходы на сбыт» (прил.№27)

-Главная Книга(прил.№28);

**1.2.Виды оплаты труда.**

Заработная плата делится на два вида:основная и дополнительная.

Основная-начисляется за фактически отработанное время и все выполненные на предприятии работы.К ней относятся сдельная и повременная формы оплаты труда.

Дополнительная-выплаты за неотработанное на предприятии время,которые установлены законом.Это оплата отпусков,выходных пособий при увольнении,льготные часы при укороченном рабочем дне для подростков и т.д.

Сдельная заработная плата рассчитывается на основе количества произведенной продукции и расценки за единицу продукции(поэтому она и называется сдельной).

Виды сдельной оплаты труда:

-прямая сдельная:умножается число единиц произведенной продукции на стоимость(расценку)одной единицы продукции;

-сдельно-прогрессивная:на перевыполненную продукцию расценка берется выше;

-сдельно-премиальная:кроме прямой сдельной начисляются премии за качество,экономию материалов,перевыполнение норм;

-аккордная:оплата сразу за всю сделанную работу с учетом сроков окончания;

-косвенно-сдельная:при обслуживании машин,оборудования и рабочих мест;она расчитывается путем умножения тарифа(заранее определенной суммы)на выработку.

Повременная заработная плата рассчитывается,исходя из тарифной ставки за час работы или оклада за проработанное время,учтенное табелем(прил.№34).Она применяется при расчете зарплаты служащих,специалистов и руководителей,потому что они не производят конкретную продукцию,учитываемую штука-ми,метрами,килограммами и т.д.Их труд измеряется затраченным на свою работу временем.

Различают простую повременную и повременно-премиальную форму оплаты.

При простой повременной оплате труда зарплата определяется путем умножения чистой тарифной ставки на отработанное время.

Форм заработной платы много,да и предприятия могут вводить свои формы оплаты труда.Но при любых формах оплаты труда бухгалтеру должны быть предоставлены документы,утвержденные руководством фирмы,которые являются основанием для грамотного и юридически правильного расчета.

**1.3.Проверка дисциплины труда и отработанного времени.**

В современных условиях с увеличением масштабов производства,усложнением хозяйственных связей,ускорением НТП повышается значение каждой минуты рабочего времени,строгого соблюдения правил внутреннего распорядка,создания стабильных кадров на каждом участке производства.

Проверяя выполнение указанных заданий о дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров,следует выяснить:какие мероприятия,направленные на укрепление трудовой дисциплины и закрепления кадров,в ревизуемом периоде предусматривалось обсуществить,и полностью ли они оуществлены;не допускались ли случаи необоснованного привлечения местными органами работников предприятия на разного рода работы,не связанные с производственной деятельностью ревизуемого предприятия,не разрешали ли администрация и кто либо проводить общественые мероприятия(собрания,семинары,спортсоревнования,ре-

петиции,выступления художественной самодеятельности,концерты и тп.)в рабочее время,и каковы были потери рабочего времени в результате этого;как организовано выявление нарушений трудовой дисциплины,гласность мероприятий по укреплению трудовой дисциплины;внедряются ли прогрессивные формы организации и оплаты труда и его материального и морального поощрения.Далее выясняется,не допускались ли случаи прощения прогульщиков и рабочих,появлявшихся на работе в нетрезвом состоянии,применялись ли к ним такие дисциплинарные санкции и взыскания материального порядка,как лишение полностью или частично премий,лишение полностью или частично отпуска за непрерывный стаж работы,перенос очередности на получение жилплощади и другие;соблюдается ли порядок предоставления отпуска без сохранения заработной платы;как организована работа по оказанию помощи вновь принятым работникам,не выполняющим норм выработки,и.т.п.

К ухудшению результатов работы,снижению производительности труда и качества выпускаемой продукции приводит текучесть кадров.Текучесть кадров характеризуется коэфициентом равным отношению численности уволенных по собственному желанию,за прогулы и другие нарушения в ревизуемом периоде,к среднесписочной численности уволенных работником за этот период.Источниками проверки текучести кадров служат первичные документы,приказы по движению личного состава(прил.№38,39,43,41) и отчетность о выполнении планов по труду.Ревизующий внимательно изучает мотивы и причины,вызвавшие увольнение по собственному желанию и другим причинам,а затем выясняет,все ли было сделано администрацией для удовлетворения нужд и запросов уволившихся работников,какие проводятся мероприятия,направленные на создание стабильного трудового коллектива.По результатам проверки разрабатываются предложения,направленные на сокращение текучести,повышение трудовой дисциплины и формирование стабильного трудового коллектива.

Уровень трудовой дисциплины и организации труда в первую очередь характеризуют такие показатели,как потери рабочего времени из-за прогулов,целодневных и внутрисменных простоев и неявок с разрешения администрации,наличие сверхурочных работ и работа в праздничные и выходные дни.

Использование трудового времени проверяется по данным табельного учета(прил.№32),документам юридического оформления отклонений от установленного порядка использования рабочего времени и другим документам и отчетам по труду.

Степень использования рабочего времени определяется коэфициентом,который равен отношению числа фактически отработанных человеко-дней к максимально возможному фонду рабочего времени(в человеко-днях).Сопоставляя фактический коэффициент с плановым,определяют,как выполнено задание по использованию рабочего времени.

Для характеристики использования рабочего времени исчисляют и анализируют выполнение плана по количеству отработанных рабочих дней и продолжительности рабочего дня для одного рабочего.

**1.4.Проверка учета выплаты заработной платы.**

Оплата труда выступает важным фактором социально-экономического развития,так как в доходах семей рабочих оплата труда составляет не менее трех четвертей.

Цель аудита:проверить не было ли случаев незаконных начислений заработной платы,носящих характер злоупотреблений,или ошибок,преведших к ее недочислению и переначислению;обоснованность произведенных из заработной платы удержаний и правильность определенных к выплате сумм и своевременность их выдачи рабочим и служащим.

До начала аудита рекомендуется ознакомиться с организацией учета использования рабочего времени,выработки продукции(выполненных работ)и заработной платы и расчетов с рабочими и служащими по заработной плате,а также какие прогрессивные формы и системы оплаты труда применялись в ревизуемом периоде.

В процессе аудита расчетов по оплате труда рабочих необходимо выяснить:какими первичными документами оформляется выработка продукции,как оформляются документы по учету выработки,в т.ч. имеются ли подписи мастера и контролера ОТК(если на проверяемом предприятии рабочие выполняют работу с личным клеймом,ее сдача оформляется без подписи работника ОТК);по каким нормам и расценкам ведется оплата труда рабочих;широко ли практикуется распределение коллективного заработка в бригадах с учетом коэффициент а трудового участия;как организован учет и анализ всех видов дополнительной оплаты(в т.ч.по причине отклонений от установленной технологии и утвержденных норм с указанием виновных в этом);какой порядок расчетов по оплате труда(авансовый или безавансовый) и т.п.

Очень внимательно следует проверять обоснованность выплаты дополнительной заработной платы.К ней,в частности,относятся оплата за время выполнения государственных и общественных обязанностей,перерыв в работе кормящих матерей,очередных отпусков и т.д.

Одним из основных видов дополнительной заработной платы является оплата отпусков.Проверяя правильность начисления сумм за время отпуска(прил.№30),аудитор должен определить полноту включения в расчет выплат,принимаемых при исчислении среднего заработка,правильно ли начислена заработная плата за 12 месяцев, предшествующих месяцу ухода в отпуск,правильно ли рассчитана среднемесячная заработная плата,среднедневная заработная плата,предоставлен ли отпуск на количество дней,установленных коллективным договором,и правильно исчислена сумма оплаты за время отпуска(равная произведению среднедневной заработной платы на количество дней предоставленного отпуска).

Аудитор должен проверить правильность произведенных удержаний из заработной платы.Основанием для такой проверки являются данные,приведенные в расчетных ведомостях(прил.№4),а также сведения,имеющиеся в карточках-справках или распорядительных документах,дающих право производить соответствующие удержания.К таким документам относятся исполнительные листы,приказы и распоряжения по предприятию(прил.№1),распоряжения главного бухгалтера об удержании в течении месяца не сданных остатков подотчетных сумм,переплат вследствие арифметических ошибок и удержания в возмещение материального ущерба,обязательства выданные торговым организациям за товары,приобретенные в кредит(прил.№12-18),и др.

Проверяя правильность удержания налогов(прил.№4,20-23),аудитор должен удостовериться,со всех ли выплат,предусмотренных законом,удерживаются налоги,величину налогов,а также обоснованность частичного или полного освобождения от уплаты налогов.Следует иметь в виду,что возврат излишне удержанных сумм налогов допускается не более как за один год обнаружения неправильного удержания налогов.Аудитор должен проверить своевременность выплаты заработной платы рабочим и служащим.Сроки выплаты заработной платы устанавливаются при заключении коллективного договора и согласовываются с обслуживающим учреждением банка.Если в ревизуемом периоде допускались несвоевременные выплаты заработной платы,то необходимо установить причины и виновных в этом должностных лиц.

**1.4.1.Контроль за начислением заработной платы.**

**Расчет заработка.**Наиболее простым способом заработная плата рассчитывается при повременной оплате труда.Расчет производится на основе табелей(прил.№34),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(прил.№32)и др.

**Расчет премии.**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(прил.№46,2,36).

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

Оплата за время отпуска исчисляется по всем видам заработка,среднего за 12 календарных месяцев,предшествующих месяцу ухода в отпуск.Проработавшим менее года-из среднего заработка за отработанные месяцы(прил.№30).

**Оплата за время выполнения государственных и общественных государственных и общественных**.На время выполнения государственных и общественных обязанностей,когда они по действующему законодательству осуществляются в рабочее время,рабочим и служащим гарантируется сохранение среднего заработка.

Для работников,получающих твердую повременную оплату,не изменяющуюся по месяцам,средний заработок определяется исходя из установленного оклада,числа рабочих дней в данном месяце и количества рабочих дней,в течение которых они исполняли эти обязанности(прил.№47)**.**

**Расчет пособий по временной нетрудоспоспособности.**Наряду с начислением причитающейся работникам заработной платы предприятия ежемесячно производят отчисления на социальное страхование в установленном законом проценте к ФОТ.

Пособия по временной нетрудоспоспособности выплачиваются на основании больничных листков(прил.№31).Размеры пособия зависят от непрерывного стажа работы(до 5лет-60%,5-8лет-80%,свыше 8лет-100% среднедневного заработка).

Расчетным периодом,за который исчисляется средний заработок для расчета страховых выплат и первых 5 дней временной нетрудоспособности за счет средств работодателя,является период работы по последнему основному месту работы за последние 6 календарных месяцев перед наступлением нетрудоспособности (согл.Пост.КМ Украины от 26.09.2001г.№1266).

Сумму пособия по временной нетрудоспоспособности начисляют исходя из среднедневного заработка,назначенного размера пособия и количества рабочих дней нетрудоспособности.

**Оплата за работу в сверхурочное время,выходные и праздничные дни,ночные часы и др.**

Оплата труда при различных отступлениях от нормальной продолжительности рабочего дня,а также за работу в ночное время,выходные и праздничные дни производится согласно КЗОТа.

Работа в сверхурочное время,выходные и праздничные дни оплачивается на основании оформленных в установленном порядке списков лиц(прил.№48),работавших сверхурочно,в выходные или праздничные дни,куда включают как рабочих-сдельщиков,так и рабочих-повременщиков.

Оплата труда рабочих в ночное время(с 10часов вечера до 6 часов утра)производится в повышенном размере.

За время простоя не по вине работника заработная плата начисляется в размере 75% тарифной ставки.

Оплата за время целосменных и внутрисменных простоев производится на основании табеля о рабочем времени(прил.№34),в котором указываются часы целосменных и внутрисменных простоев.

Полный брак по вине работника оплате не подлежит и высчитывается из заработной платы в размере не более 2/3 среднего месячного заработка.

**Расчетно-платежная ведомость и расчетные листки.**Для определения общей суммы заработной платы,подлежащей выплате за месяц,необходимо сгруппировать первичные документы,суммировать заработок за выработанную продукцию и произвести удержания.

Документ,обобщающий данные о причитающейся и подлежащей выплате заработной плате,называется расчетно-платежная ведомость(прил.№4).

Заработная плата показывается в этой ведомости расчлененно по цехам и отделам предприятия,категориям работников,видам выплат,т.е.в том объеме,который необходим для составления отчетности и контроля за использованием ФОТ.

Таким образом, расчетно-платежные ведомости выполняют двойную функцию:во-первых,по ним делаются расчеты с работниками,во-вторых,они являются формой аналитического учета к счету 661 «Расчеты по оплате труда» (прил.№24).

На многих предприятиях наряду с расчетно-платежными ведомостями составляются расчетные листки(прил.№5).Они содержат те же данные,что и расчетно-платежные ведомости,но ведутся отдельно для каждого работника и выдаются ему на руки.

**Начисление,распределение и выплата заработной платы.**

Как элемент издержек производства заработная плата должна быть отнесена на соответствующие счета затрат в зависимости от характера и назначения использованного на предприятии труда.Так,заработная плата производственных рабочих основных цехов перечисляется с кредита счета 661 «Расчеты по оплате труда» (прил.№24)на дебет счета 231 «Основное производство» (прил.№8);рабочих ремонтно-механического цеха,автотранспотрта-на дебет счета 233 «Вспомогательное производство» (прил.№9);рабочих,обслуживающих технику-на счет 91 «Общепроизводственные расходы» (прил.№25);ИТР,служащих и обслуживающий персонал цехов-на дебет счета 92 «Административные расходы» (прил.№26);рабочих занятых на погрузке готовой продукции-на дебет счета 93 «Расходы на сбыт» (прил.№27);рабочих,занятых освоением новых видов производства,а также на горно-подготовительных работах-на дебет счета 39 «Расходы будущих периодов» (прил.№19);работников жилищного хозяйства,торговых организаций-на дебет счета 234 «Обслуживающие производства» (прил.№10)и др.

Распределение заработной платы по указанным счетам производится ежемесячно на основании первичных документов.По этим документам,сгруппированным в зависимости от направления расходования заработной платы,составляется ведомость распределения заработной платы по направлениям затрат.

Выдача зарплаты отражается по дебету счета 661 «Расчеты по оплате труда» и соответственно по кредиту счета 30 «Касса» (прил.№11).

**1.4.2.Контроль за удержаниями из заработной платы.**

**Удержания из заработной платы.**Из оплаты труда работников,как состоящих в списочном составе,так и лиц,работающих по трудовому соглашению,договорам подряда,по совместительству,выполняющих разовые работы,могут быть произведены любые удержания:либо обязательные,либо удержания по инициативе предриятия.К ним относятся:

-удержания для уплаты государственных налогов и взносов(прил.№20-23);

-по исполнительным листам(прил.№12);

-по возмещению материального ущерба;

-по выданным авансам и излишне выплаченным денежным суммам;

-для уплаты административных и судебных штрафов;

-по поручениям-за приобретенные товары в кредит(прил.№15-18).

**Подоходный налог**.Подоходный налог взимается на основании Декрета КМ Украины «О подоходном налоге с граждан»от 20.04.2000г.№1694-III.Объектом налогооблажения является совокупный доход,полученный в календарном году.

Налог исчисляется и удерживается предприятиями по истечении каждого месяца с суммы совокупного дохода граждан с начала календарного года(прил.№20).

Удержания производятся с учетом имеющихся льгот по налогу у работника,с учетом ранее удержанной суммы по ставкам.Данные ставки используются как при исчислении налога по месту основной работы,так и в случае выполнения работ по совместительству,по договорам подряда и др.

Предприятие по истечении каждого месяца,но не позднее срока получения в банке средств на оплату труда обязаны перечислить в бюджет сумму начисленного и удержанного с граждан за прошедший месяц налога.

Суммы налога,не удержанные или удержанные не полностью,взыскиваются с работников ежемесячно до полного погашения задолженности.

**Пенсионный фонд**.В аналогичном порядке производятся перечисления удержанных с работников взносов в Пенсионный фонд Украины.Обязательные взносы с граждан в пенсионный фонд производятся в размере 1%от начисленной заработной платы(до 150грн.),и 2%от начисленной заработной платы(свыше 150грн.) (прил.№21).

**Отчисления на социальное страхование.**Кроме вышеуказанных удержаний из заработной платы работников предприятий обязательны удержания в фонды социального страхования,которые рассчитываются как определенный процент к фактически начисленной заработной плате:

-0,5% от начисленной заработной платы в Фонд социального страхования на случай безработицы(прил.№23);

-0,25% от начисленной заработной платы(до 150грн.) и 0,5% от начисленной заработной платы(свыше 150грн.) в Фонд социального страхования(прил.№22).

**Отчисления с ФОТ.** Кроме вышеуказанных удержаний из заработной платы работников для предприятий обязательны отчисления с ФОТ:

-в Пенсионный фонд-32%(прил.№21);

-в Пенсионный фонд из заработной платы инвалидов-4%(прил.№21);

-в Фонд социального страхования-2,5%(прил.№22);

-в Фонд социального страхования на случай безработицы-2,5%(прил.№23);

-в Фонд социального страхования от несчастных случаев-2,24%(прил.№49).

**II.Практика внутреннего контроля на ООО «Цемент».**

**2.1.Контроль за дисциплиной труда и заработной платы на ООО "Цемент".**

Одним из важнейших оснований для начисления заработной платы для бухгалтера-расчетчика является штатное расписание(прил.№29),которое составляется плановым отделом.

На ООО "Цемент" в штатном расписании предусмотрены следующие данные:

-наименование структурного подразделения;

-должность;

-количество работников на данную должность;

-разряд или класс;

-должностной оклад или дневная тарифная ставка.

Штатное расписание согласовывается с председателем профкома и утверждается руководителем предприятия.

В штатном расписании ООО "Цемент" предусмотрено 450 рабочих мест,из которых занято 443.С целью привлечения людей на предприятие,инспектор отдела кадров сообщает данные о вакантных местах в районные Центры занятости г.Одессы и в средства массовой информации.

Начнем проверку расчетов с рабочими и служащими по оплате труда на ООО "Цемент" с установления соответствия показателей аналитического учета по счету 661(прил.№24)с записями в Главной Книге(прил.№28)бухгалтерском балансе на одну и ту же дату.

В балансе по счету 661 развернутое сальдо:кредитовое,отражающее задолженность хозяйства рабочим и служащим по заработной плате,и дебетовое,показывающее задолженность рабочих и служащих по заработной плате(выплачено больше,чем полагается).

Контрольная сверка показала что,эти суммы совпадают с данными в Главной Книге.В самой же Главной Книге обнаружено много исправлений;бухгалтер по оплате труда объясняет это не точностью подсчетов еще в первичных документах(все исправления подписаны бухгалтером).

Убедившись,что данные Главной Книги и баланса совпадают,можно продолжить дальнейшую сверку.В расчетно-платежной ведомости(прил.№4)по графам удержания показаны отчисления в Пенсионный Фонд,Фонд соцстраха и на случай безработицы,подоходный налог,профсоюзные взносы и удержания по предприятию(прил.№12-18;например,за питание в столовой,штрафы,за ТМЦ в счет заработной платы,долг с предыдущего месяца,и др.);проценты отчислений высчитаны верно,их суммы совпадают с данными расчетных листков(прил.№5)по каждому работнику(льготы по подоходному налогу определены верно).

Данные о начисленной заработной плате в расчетно-платежной ведомости(прил.№4),а также данные платежной ведомости(прил.№7)на заработную плату совпадают.Расписки в получении начисленных сумм присутствуют,все подписи разные.

При проверке периодичности и своевременности выплаты заработной платы установлено,что начисление заработной платы производится своевременно,а ее выплата производится регулярно,задержка заработной платы бывает только в зимний период на 1-2 месяца по объективным причинам:в зимний период цемент реализуется в меньших объемах.

Взяв наугад несколько личных дел(прил.№42,41),делаем вывод,что информация о дате найма и ставках оплаты труда присутствует;повышение оплаты труда оформлено приказами руководителя(прил.№35),бухгалтера этой информацией для начисления и удержаний из заработной платы руководствуются.

Следующим этапом является проверка табелей учета рабочего времени(прил.№34).Здесь установим,что случаев включения в них вымышленных(подставных)лиц нет,так как в нарядах(прил.№32)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 же лиц в нескольких расчетно-платежных ведомостях не обнаружено.

**2.2.Пути совершенствования внутреннего контроля за дисциплиной оплаты труда.**

Рассмотрев в общих чертах систему оплаты труда на

ООО "Цемент" стоит отметить много хороших сторон и явных преимуществ.Но для более полного удовлетворения личных и общественных потребностей,решения задачи повышения эффективности производства,конкурентноспособности выпускаемой продукции,работников предприятия,в т.ч. и руководителей,нужно поставит в такие условия,которые будут побуждать их наращивать высокоэфективную технику,улучшать использование производственных ресурсов,следить за эффективным набором кадров во избежание неприятностей.Для этого механизм материального стимулирования целесообразно строить на научно обоснованных критериях оценки деятельности предприятия,структурных подразделениях.Речь идет о необходимости использования показателей,отражающих хозяйственный результат труда каждого члена коллектива.

Привлечение трудящихся к управлению производством,развитие коллективных форм организации и оплаты труда обуславливают необходимость повышения объективности его оценки,увязки оплаты труда с достигнутыми конечными результатами.Такая оценка должна учитывать количество вложенного труда,измеренного продолжительностью рабочего времени,а также эффективность производства.Разработать такой механизм оценки труда используемый в качестве мерила трудового вклада каждого работника и подразделений-значит найти ключ к решению глобальной задачи сознательного включения закона экономии времени в мотивационный механизм управления.

В настоящее время в области оплаты труда руководителей предприятия сложилась такая ситуация,для которой характерно полное расхождение ранее провозглашенных принципов с реальной действительностью.Их материальное благосостояние не только не связанно с эффективностью производства,общественной полезностью производимой продукции,но даже с объемом произведенной продукции.Поэтому первым шагом к совершенствованию оплаты труда должно быть изменение в механизме формирования оплаты труда на предприятии.

**Заключение.**

1. Мной проведен аудит оплаты труда предприятия

ООО "Цемент" за 2001 год.Данные в бухгалтерской отчетности подготовлены исполнительным органом предприятия ООО "Цемент".

1. Ответственность за подготовку данных бухгалтерской отчетности по оплате труда несет исполнительный орган предприятия ООО "Цемент".Обязанность аудитора заключается в том,чтобы высказать мнение о достоверности во всех существенных аспектах данной отчетности в части оплаты труда на основе проведенного аудита.
2. Аудит проведен в соответствии с Национальными Нормативами Аудита в Украине.Аудит планировался и проводился таким образом,чтобы получить достаточную уверенность в том,что бухгалтерская отчетность в части оплаты труда не содержит существенных искажений.Аудит включал в себя проверку на выборочной основе подтверждений числовых данных и пояснений,содержащихся в бухгалтерской отчетности в части оплаты труда.

В результате проверки были случаи незначительного расхождения записей в расчетно-платежных ведомостях и первичных документах,небольшие погрешности в ведении и оформлении первичных документов,небольшое количество исправлений(подписанных бухгалтером).

4. По моему мнению,если оставить в стороне любые поправки,которые могли бы быть признаны необходимыми при возможности получить достаточные подтверждения в отношении обстоятельств,указанных в предыдущих параграфах настоящего Заключения,проверенная бухгалтерская отчетность в части оплаты труда достоверна,то есть подготовлена таким образом,чтобы обеспечить во всех существенных аспектах отражение оплаты труда на предприятии ООО "Цемент" по состоянию на 1-е января 2002г.

**Список литературы:**

1. Закон Украины «Об оплате труда»,утвержденный постановлением ВР Украины от 20.02.96г.№49/96-ВР;
2. Закон Украины «Об обязательном пенсионном страховании» от 26.06.97г.№400/97-ВР;
3. Закон Украины «Об обязательном социальном страховании» от 26.06.97г.№400/97-ВР;
4. «Бизнес»Газета№1-3(416-418)15.01.2001г.;
5. Закон України «Про загальнообов’язкове соціальне страхування у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами,зумовленними народженням та похованням» від 18.01.2001р.,Орієнтир-2001-№9(28.02.2001р.);
6. Закон України «Про розмір внесків на деякі види загальнообов’язкового державного соціального страхування»від 11.01.2001р.,Відомості ВР України-2001-№11(16.03.2001р.);
7. Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про відпустки»від 02.11.2000р.,Урядовий кур,єр-2000-18.11.2000р.-с.13;
8. Закон України «Про загальнообов’язкове соціальне страхування на випадок безробіття»від 02.03.2000р.,Голос України-2000-11.04.2000р.;
9. Закон України “Про аудиторську діяльність”від 22.04.1993р.із змінами та доповненнями,внесенними Законами України від 14.03.1995р.,20.02.1996р.
10. Белуха Н.Т. «Аудит»Учебник для вузов-К.: «Знання»,КОО,2000-769с.
11. Грабова Н.Н.,Добровский В.Н. «Бухгалтерский учет в производственных и торговых предприятиях»-К.,2000г.,624с.
12. Давидов Г.М. «Аудит»Навчальний посібник для вищих навчальних закладів,2-ге видання(переробл.та допущ.)-К.: «Знання»,2001-374с.
13. Дорош Н.І. «Аудит: методологія та організація»-К.:2000-402с.
14. Крамаровский Л.М. «Ревизия и контроль»Учебник.-3-е изд.,перераб.и доп.-М.:Финансы и статистика,1982.-232с.
15. Сопко В.В.«Бухгалтерський облік»-К.:КНБУ,1999-500с.

**ПРИЛОЖЕНИЕ**