

УДК 657.631.8

doi: 10.20310/1819-8813-2016-11-9-22-28

## МЕТОДИКА АУДИТОРСКОЙ ПРОВЕРКИ ОПЛАТЫ ТРУДА В КОММЕРЧЕСКИХ ФИРМАХ

ГРИНАВЦЕВА ЕЛЕНА ВАЛЕРИЕВНА

ФГБОУ ВО «Липецкий государственный технический университет»,  
г. Липецк, Российская Федерация, e-mail: alenagrnavceva@mail.ru

Аудит оплаты труда играет важную роль в системе как внешнего аудита, так и внутреннего аудита. Это связано с тем, что учет оплаты труда является достаточно трудоемким и требует внимания и концентрации со стороны как бухгалтера, так и аудитора. Аудитор, приступая к данной проверке, должен изучить большое количество первичной информации и однотипных операций. При этом аудитор должен изучить большой объем нормативной документации. В такой ситуации особое внимание отводится разработке методики проведения аудита оплаты труда. Решение вышеназванных проблем было положено в основу написания данной статьи. В процессе достижения поставленной цели автор уточнил цель проведения аудита оплаты труда и сформулировал задачи, которые встают перед аудитором в процессе достижения поставленной цели аудиторской проверки оплаты труда. В связи с тем, что аудитор работает с большим количеством нормативных актов, автор провёл перечень основных нормативных актов, которые следует использовать при проведении аудита оплаты труда. Следующим этапом стала разработка методики проведения аудита оплаты труда в современных фирмах. Разработанная методика включает в себя пять этапов аудиторской проверки по данному участку. При рассмотрении предложенной методики автор указал основные нормативные акты, которые необходимо использовать при проведении аудиторской проверки оплаты труда, также были указаны первичные документы, которые аудитор должен исследовать в процессе аудита. Предложенная методика дает возможность усовершенствовать процесс проведения аудита оплаты труда и расчетов по заработной плате с сотрудниками фирмы. Разработанная автором методика аудита оплаты труда может быть использована не только внешним аудитором, но и внутренним аудитором фирмы при проведении внутреннего контроля оплаты труда.

*Ключевые слова:* аудит, оплата труда, методика, фирма, проверка

На современном этапе развития рыночных отношений особенно актуальной становится задача, которая связана с формированием экономически обоснованной, а также эффективной системы оплаты труда. Данная задача является актуальной для любой фирмы, независимо от вида хозяйственной деятельности и формы собственности. Значение системы оплаты труда в фирме заключается в стимулировании производственного поведения сотрудников фирмы и формировании вознаграждения за труд, в соответствии с вкладом сотрудника в деятельность фирмы, т. е. соединение материальных интересов сотрудников со стратегическими задачами фирмы.

Оплата труда – это одно из самых противоречивых понятий в системе труда, так как именно здесь происходит столкновение интересов администрации, собственников и сотрудников фирмы. Также уровень оплаты труда характеризует уровень социально-экономического положения и состояния не только фирмы, но и государства.

Базируясь на этом, вполне закономерно возникает необходимость в формировании полной и

достоверной информации, которая касалась бы оплаты труда с точки зрения всех сторон социально-трудовых отношений. Исходя из этого, особую актуальность приобретают исследования теоретических и практических аспектов аудита операций по оплате труда.

Целью исследования в данной статье является определение, а также обоснование основных методических аспектов аудита оплаты труда в коммерческих фирмах.

В ст. 129 ТК РФ сформулировано определение понятия «заработная плата»: «Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты

(доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)» [1]. В данном определении приведен состав оплаты труда в современных фирмах. Также операции по оплате труда включают в себя операции, которые отображают удержания в виде налога на доходы физических лиц, возмещение материальных убытков, удержания по исполнительным листам, а также удержания по личному и имущественному страхованию и т. п.

В Федеральном законе от 30.12.2008 г. № 307-ФЗ (ред. от 01.12.2014 г.) «Об аудиторской деятельности» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.08.2015 г.) дано следующее определение аудиту: «Аудит – независимая проверка бухгалтерской (финансовой) отчетности аудируемого лица в целях выражения мнения о достоверности такой отчетности» [2]. Следовательно, цель аудита – установить и удостовериться, что бухгалтерская (финансовая) отчетность экономических субъектов составлена в соответствии с требованиями нормативных актов, которые регулируют порядок составления данной отчетности, и все хозяйственные операции в полном объеме отражены в бухгалтерском учете и в бухгалтерской (финансовой) отчетности экономического субъекта.

Исходя из данных определений, целью аудита расчетов по оплате труда является формирование мнения о достоверности бухгалтерской (финансовой) отчетности в части показателей, которые отображают состояние расчетов по оплате труда, а также соответствие методики ведения бухгалтерского учета данных операций законодательству Российской Федерации.

Для достижения поставленной цели аудитор, в процессе осуществления аудита оплаты труда, должен решить следующие задачи:

- убедиться, что локальные нормативные акты фирмы соответствуют требованиям действующего законодательства Российской Федерации по оплате труда;

- убедиться, что операции по оплате труда отображают начисленные/погашенные обязательства перед сотрудниками фирмы за фактически выполненную ими работу. Кроме того, необходимо убедиться, что указанные обязательства начислены сотрудникам фирмы, с которыми были заключены соответствующие договора;

- убедиться, что все операции по оплате труда отображены в бухгалтерском учете фирмы;

- получить подтверждение, что отображенные обязательства и операции по оплате труда оценены в соответствии с установленными требованиями, т. е. оплате труда сотрудников рассчита-

на на основании фактически отработанного времени, в соответствии с установленными ставками, удержания из заработной платы надлежащим образом рассчитаны и соответствуют действующему законодательству;

- убедиться, что операции по оплате труда отображены в том периоде, в котором были получены услуги от сотрудников фирмы, а не произведены выплаты;

- убедиться, что операции по оплате труда соответствующим образом классифицированы и отнесены на соответствующие счета по учету затрат;

- получить подтверждение, что обязательства по оплате труда нашли свое отражение в полном объеме на соответствующих статьях бухгалтерской (финансовой) отчетности.

Приступая к аудиторской проверке оплаты труда, аудитор должен руководствоваться нормативными актами, которые непосредственно регулируют порядок учета расчетов с персоналом фирмы, а также использовать в своей работе нормативные акты, которые регулируют сам порядок проведения аудиторской проверки. Перечень таких актов приведен в таблице 1.

Для того чтобы достичь поставленной цели и решить вышеуказанные задачи, аудиторскую проверку оплаты труда аудитор начинает с оценки системы внутреннего контроля (СВК). В своей статье И. Н. Богатая рекомендует: «Имеющиеся на сегодняшний день методические подходы, изложенные в экономической литературе, а также рекомендованные для оценки системы внутреннего контроля тесты не в полной мере учитывают изменения, внесенные в федеральные правила (стандарты) в части оценки системы внутреннего контроля. В связи с этим нами рекомендуется проводить оценку системы внутреннего контроля аудита учета операций по расчетам с персоналом по оплате труда в соответствии с Правил (стандартом) № 8 «Понимание деятельности аудируемого лица, среды, в которой она осуществляется, и оценка рисков существенного искажения аудируемой финансовой (бухгалтерской) отчетности» в разрезе пяти элементов: 1) контрольная среда; 2) процесс оценки рисков аудируемым лицом; 3) информационная система, в том числе связанная с подготовкой бухгалтерской (финансовой) отчетности; 4) контрольные действия; 5) мониторинг средств контроля» [3].

При оценке СВК аудитор изучает локальные нормативные акты (ЛНА) фирмы, в той части, которая регулирует порядок оплаты труда. К таким документам относят: Правила внутреннего трудо-

вого распорядка, Положение о премировании, положение об оплате труда, Должностные инструкции и другие локальные нормативные акты организации, которые регулируют оплату труда в проверяемой фирме. Особое внимание аудитор уделяет проверке Коллективного договора. В процессе изучения ЛНА и Коллективного дого-

вора аудитор проводит их анализ и оценку на соответствие нормам трудового законодательства. Если нормы ЛНА фирмы ухудшают положение сотрудников фирмы и приняты без соблюдения порядка учета мнения представительного органа сотрудников (ст. 372 ТК РФ) они не должны применяться.

Таблица 1

**Перечень нормативных актов регулирующих порядок проведения аудиторской проверки оплаты труда**

<b>Нормативные акты, регулирующие проверку операций по оплате труда в области бухгалтерского учета</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.07.2016);</li> <li>2. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 03.07.2016);</li> <li>3. Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ (ред. от 23.05.2016) «О бухгалтерском учете»;</li> <li>4. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ (ред. от 29.12.2015) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;</li> <li>5. Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ (ред. от 09.03.2016) «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»;</li> <li>6. Федеральный закон от 24.07.2009 № 212-ФЗ (ред. от 29.12.2015) «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования»;</li> <li>7. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (ред. от 15.10.2014) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»;</li> <li>8. Приказ Минфина РФ от 29.07.1998 № 34н (ред. от 24.12.2010) «Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 27.08.1998 № 1598);</li> <li>9. Приказ Минфина России от 06.05.1999 № 32н (ред. от 06.04.2015) «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Доходы организации» ПБУ 9/99» (Зарегистрировано в Минюсте России 31.05.1999 № 1791);</li> <li>10. Приказ Минфина России от 06.05.1999 № 33н (ред. от 06.04.2015) «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99» (Зарегистрировано в Минюсте России 31.05.1999 № 1790);</li> <li>11. Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 № 94н (ред. от 08.11.2010) «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению»;</li> <li>12. Приказ Минфина России от 02.07.2010 № 66н (ред. от 06.04.2015) «О формах бухгалтерской отчетности организаций» (Зарегистрировано в Минюсте России 02.08.2010 № 18023);</li> <li>13. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты»</li> </ol>
<b>Нормативные акты, на основе которых проводится аудиторская проверка операций по оплате труда</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Федеральный закон от 30.12.2008 № 307-ФЗ (ред. от 01.12.2014) «Об аудиторской деятельности» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.08.2015);</li> <li>2. Федеральные стандарты аудиторской деятельности, утвержденные Минфином России;</li> <li>3. Федеральные правила (стандарты) аудиторской деятельности, утвержденные постановлениями Правительства Российской Федерации;</li> <li>4. Стандарты саморегулируемых организаций аудиторов;</li> <li>5. Внутрифирменные стандарты аудита</li> </ol>

В процессе проверки аудитор должен изучить трудовые договора, которые были заключены с сотрудниками фирмы, и особое внимание уделить срочным трудовым договорам в части соблюдения требований ст. 58 и ст. 59 ТК РФ. В процессе изучения трудовых договоров аудитор проводит оценку их на соответствие норм трудового законодательства.

Также в процессе проверки аудитор устанавливает, применяются ли унифицированные формы первичной учетной документации, которые были утверждены постановлением Государственного комитета по статистике РФ от 05.01.2004 г. № 1: № Т-2 «Личная карточка работника»; № Т-3 «Штатное расписание»; № Т-5 «Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу»;

№ Т-6 «Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику»; № Т-7 «График отпусков»; № Т-8 «Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)»; № Т-11 «Приказ (распоряжение) о поощрении работника». Аудитор должен установить, соблюдаются ли в фирме требования установленные главой 13 ТК РФ, которые касаются норм прекращения трудового договора. В соответствии со ст. 84.1 ТК РФ при увольнении сотрудника необходимо издать приказ (распоряжение) о прекращении трудовых отношений с данным сотрудником. С приказом об увольнении сотрудник должен быть ознакомлен под роспись. Если сотрудник потребует выдать ему копию данного документа, работодатель обязан предоставить ему

надлежащим образом заверенную копию приказа (распоряжения) об увольнении.

При ознакомлении с локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с документами кадрового делопроизводства, а также их экспертизы аудитор формирует свое мнение о надежности системы внутреннего контроля.

На втором этапе аудиторской проверки аудитор проверяет достоверность первичных документов по учету рабочего времени и оплаты труда на их соответствие требованиям нормативных документов по труду.

Работодатель, в соответствии с ТК РФ, обязан вести учет рабочего времени, фактически отработанного и (или) не отработанного каждым сотрудником фирмы. Для учета рабочего времени фирма может применять унифицированные формы, утвержденные постановлением Государственного комитета по статистике РФ от 05.01.2004 г. № 1, а именно: № Т-12 «Табель рабочего времени и расчета оплаты труда» и Т-13 «Табель рабочего времени». Аудитор проверяет правильность их заполнения. При этом отметки в данных формах о причинах неявок на работу или работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени должны быть осуществлены на основе соответствующих документов, таких как листок временной нетрудоспособности, письменного согласия работника на сверхурочную работу и т. п. При осуществлении проверки на данном участке аудитор должен проверить соблюдение работодателем требований ст. 99 ТК РФ, в которой говорится, что продолжительность сверхурочной работы не должна превышать 4 часов в течение двух дней подряд или 120 часов в год. Трудовым законодательством РФ предусмотрено право сотрудника на отдых. В ст. 107 ТК РФ приведены виды времени отдыха сотрудников фирмы, такие как перерывы в течение рабочего дня, ежедневный отдых, выходные дни, нерабочие праздничные дни, отпуска. Аудитор должен проверить соблюдение работодателем ст. 113 ТК РФ запрета на работу в выходные и нерабочие дни. Если сотрудник привлекался к работе в выходные и праздничные дни, то аудитор должен убедиться в наличии письменного согласия сотрудника на работу в эти дни. Кроме этого, аудитор должен проверить соблюдения требований ст. 153 ТК РФ «Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни», при этом необходимо учесть что, привлечение работников к работе в выходные дни и нерабочие дни без их согласия предусмотрено ст. 113 ТК РФ. Сотрудникам фирмы, в соответствии с трудовым законодательством, работодатель обязан предоставлять ежегодный отпуск, с

сохранением места работы и среднего заработка. Практика показывает, что данное требование законодательства довольно часто не соблюдается работодателями. Аудитор должен проверить наличие в фирме графика отпусков, который должен утверждаться ежегодно работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. При этом аудитор устанавливает соблюдение в фирме требований изложенных в ст. 120-122 ТК РФ, а также правомерность предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков и правильность исчисления их продолжительности.

Третий этап – проверка правильности начисления оплаты труда, премий и доплат в проверяемой аудитором фирме. Система оплаты труда в фирме устанавливается локальными нормативными актами, трудовым договором или соглашением в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ. На данном участке проверки аудитор изучает и проверяет правильность начисления заработной платы и первичные учетные документы, такие как табели учета рабочего времени, расчетные ведомости, расчетно-платежные ведомости, платежные ведомости, лицевые счета, журналы регистрации платежных документов. При этом, аудитор должен помнить, что первичная учетная документация по учету оплаты труда зависит от формы оплаты труда в фирме. Так, если фирма использует повременную оплату труда, аудитору необходимо проанализировать табели рабочего времени, а также правильность применения тарифных окладов (ставок). Если в фирме применяется сдельная форма оплаты труда, аудитор исследует наряды и другие документы, в которых фиксируют в течение месяца работы в соответствии с нормами выработки и расценками. В ходе аудиторской проверки необходимо также установить правомерность и обоснованность начисления различных доплат и компенсационных выплат, а также их соответствие требованиям законодательства. Аудитор проверяет правильность и обоснованность начисления пособий по временной нетрудоспособности, а также их соответствие нормам действующего законодательства в Российской Федерации.

Аудитор тщательно должен проверить производимые работодателем стимулирующие выплаты работникам фирмы. В части 1 ст. 129 ТК РФ указано, что к данным выплатам относят премии и иные поощрительные выплаты. Аудитор должен убедиться, что данные выплаты установлены коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и соответствуют действующему трудовому законодательству РФ. В от-

личие от доплат и компенсационных выплат, премии и поощрения не ограничены со стороны законодательства. В связи с этим, аудитор должен установить, что порядок их начисления, а также период, за который они могут быть начислены, прописаны в соответствующих локальных нормативных актах фирмы.

В завершении данного этапа аудитор должен проверить порядок выплаты заработной платы, т. е. соблюдение требований ст. 136 ТК РФ. Аудитор должен установить, что:

- на фирме утверждена работодателем форма расчетного листа;
- при выплате заработной платы сотрудникам выдаются расчетные листки, в которых содержится информация о начисленной заработной плате и удержаниях, которые были сделаны из нее;
- производится ли оплата отпуска не позднее, чем за три дня до его начала;
- соблюдается ли требование ТК РФ о выплате заработной платы не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный локальными нормативными актами в части трудового законодательства.

Четвертый этап аудиторской проверки заключается в проверке правильности удержаний из заработной платы.

Удержания из заработной платы сотрудников фирмы должны производиться только в случаях, которые предусмотрены ТК РФ или иными федеральными законами. Одним из таких удержаний является налог на доходы физических лиц, который начисляется и удерживается из заработной платы сотрудником работодателем в соответствии с главой 23 Налогового кодекса РФ (часть вторая). Аудитор в части проверки правильности начисления и удержания данного налога должен проверить:

- правильность определения налогового статуса сотрудника фирмы;
- правильность формирования налоговой базы и правомерность применения налоговых вычетов;
- правильность применения налоговых ставок;
- своевременность удержания и перечисления налога в бюджет.

Аудитор также должен проверить, как в фирме выполняются меры по обеспечению соблюдения положений главы 23 НК РФ, ведется ли фирмой учет доходов, полученных от нее сотрудниками фирмы в налоговом периоде, а также предоставленных сотрудникам налоговых вычетов. Также аудитор должен установить ведутся ли на фирме регистры налогового учета по налогу на доходы физических лиц, и выдаются ли сотрудникам фирмы по их заявлениям справки о доходах и удержанных суммах налога по утвержденным формам.

Кроме налога на доходы физических лиц из заработной платы сотрудников фирмы могут производиться удержания по исполнительным листам. В ходе аудита аудитор должен убедиться, что в фирме соблюдается порядок удержаний по исполнительным листам, который установлен Федеральным законом «Об исполнительном производстве» от 02.10.2007 г. № 229-ФЗ.

Аудитор также проверяет полноту и своевременность удержания и перечисления взыскателю алиментов. Аудитор должен убедиться, что удержания в части алиментов фирма производит в соответствии с нормами Семейного кодекса РФ (глава 13), Федерального закона «Об исполнительном производстве» от 02.10.2007г. № 229-ФЗ и Трудового кодекса РФ.

В ходе аудита проверяют соблюдение установленных норм ст. 138 ТК РФ ограничений размера удержаний из оплаты труда сотрудников фирмы. Размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %, а в случаях, которые предусмотрены федеральными законами – 50 % заработной платы, которая причитается сотруднику фирмы.

Пятый этап аудиторской проверки заключается в проверке правильности отражения обязательств по оплате труда в бухгалтерском учете и в бухгалтерской (финансовой) отчетности.

На данном этапе аудитор проверяет правильность обобщения информации о расчетах с сотрудниками фирмы по оплате труда и отображения данных обязательств в финансовой отчетности фирмы. В соответствии с Планом счетов информация о данных расчетах находит свое отображение на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». По кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» фирма отображает начисление:

- заработной платы сотрудникам за месяц, в корреспонденции со счетами затрат и других источников;
- оплату труда за счет созданного резерва на оплату отпусков и резерва вознаграждений за выслугу лет, в корреспонденции со счетом 96 «Резервы предстоящих расходов»;
- пособий по социальному страхованию, в корреспонденции со счетом 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»;
- доходов от участия в капитале организаций, корреспонденции со счетом 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)».

По дебиту данного счета в фирме должны отображаться выплаченные суммы заработной платы, премий, пособий и т. п., а также суммы начисленных налогов и других удержаний.

Аудитор должен проверить правильность ото-бражения в бухгалтерском учете депонированной заработной платы. Если заработная плата не была получена сотрудником фирмы, из-за его неявки или по другим причинам, она должна быть депонирована и отражена в учете по дебиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и кредиту счета 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» субсчет «Расчеты по депонированным суммам».

Аудитор также проверяет правильность ведения аналитического учета по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Аналитический учет по данному счету должен вестись по каждому сотруднику фирмы. В процессе аудиторской проверки аудитор сопоставляет данные аналитического и синтетического учета по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», а также проверить их соответствие данным Главной книги.

При завершении данного этапа аудитор проверяет правильность отражения сальдо по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в составе соответствующей статьи формы «Бухгалтерский баланс».

Итак, в статье рассмотрены основные методические и практические аспекты аудита оплаты труда. В статье была сформулирована цель, а на ее основе задачи аудиторской проверки оплаты труда, приведены основные нормативные акты, которые регламентируют порядок проведения аудита на данном участке. В рамках приведенной методики выделены основные этапы, указаны основные нормативные акты, которыми необходимо руководствоваться аудитору на каждом этапе аудиторской проверки расчетов по оплате труда. Также приведены первичные документы по учету операций по оплате труда, которые исследует аудитор в процессе выполнения своей работы. Предложенная методика аудита оплаты труда позволит усовер-

шенствовать процесс аудиторской проверки по данному участку, и, кроме того, данная методика может быть использована службой внутреннего аудита фирмы при осуществлении внутреннего контроля оплаты труда.

#### Литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.07.2016). URL: [http:// base.consultant.ru](http://base.consultant.ru)

2. Об аудиторской деятельности: Федеральный закон от 30.12.2008 г. № 307-ФЗ (ред. от 01.12.2014) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.08.2015) // URL: [http:// base.consultant.ru/cons/cgi/](http://base.consultant.ru/cons/cgi/)

3. Богатая И. Н., Лосик К. И. Развитие методики аудита расчетов с персоналом по оплате труда в коммерческих организациях // *Фундаментальные исследования*. Пенза: Издательский Дом «Академия Естествознания», 2012. № 9-3. С. 718-723.

#### References

1. Trudovoj kodeks Rossijskoj Federatsii ot 30.12.2001 № 197-FZ (red. ot 30.12.2015) (s izm. i dop., vstup. v silu s 01.07.2016) [The Labor Code of the Russian Federation of 30.12.2001 № 197-FL (edition from 30.12.2015) (with amendments and additional, come into force from 01.07.2016)]. URL: <http://base.consultant.ru/>

2. Ob auditorskoj deyatel'nosti: Federal'nyj zakon ot 30.12.2008 g. № 307-FZ (red. ot 01.12.2014) (s izm. i dop., vstup. v silu s 01.08.2015) [About auditor activity: The federal law from 30.12.2008 № 307-FL (edition from 01.12.2014) (with amendments and additional, come into force from 01.08.2015)]. URL: [http:// base.consultant.ru/cons/cgi/](http://base.consultant.ru/cons/cgi/)

3. Bogataya I. N., Losik K. I. Razvitiye metodiki audita raschetov s personalom po oplate truda v kommercheskikh organizatsiyakh [Development of a technique of audit of settlements with personnel in compensation in the commercial organizations] // *Fundamental'nye issledovaniya*. Penza, Izdatel'skij Dom «Akademiya Estestvoznaniya». 2012. № 9-3. S. 718-723.

\* \* \*

### TECHNIQUE OF THE AUDIT INSPECTION OF COMPENSATION IN COMMERCIAL FIRMS

GRINAVTSEVA ELENA VALERIEVNA

Lipetsk State Technical University,

Lipetsk, the Russian Federation, e-mail: [alenagrinvavceva@mail.ru](mailto:alenagrinvavceva@mail.ru)

Audit of compensation plays an important role in system, both external audit, and internal audit. It connects with the fact that the accounting of compensation is rather labor-consuming and demands attention and concentration from outside, both the accountant, and the auditor. The auditor, starting this check has to study a large number of primary information and the same operations. At the same time the auditor has to study the large volume of standard documentation. In such situation, the author paid special attention to development of a technique of carrying out audit of compensation. The solution of the above-named problems was the basis for writing of this ar-

ticle. In the course of achievement of a goal, the author specified the purpose of carrying out audit of compensation and formulated tasks which rise before the auditor in the course of achievement of a goal of the audit inspection of compensation. Because the auditor works with a large number of regulations, the author carried out the list of the main regulations which should be useful when carrying out audit of compensation. Development of a technique of carrying out audit of compensation in modern firms became the following stage. The developed technique includes five stages of the audit inspection on this site. During consideration of the offered technique, the author specified the main regulations which need to be used when carrying out the audit inspection of compensation, primary documents which the auditor has to investigate in the course of audit. The offered technique gives the chance to improve process of carrying out audit of compensation and calculations for the salary with the staff of firm. The technique of audit of compensation developed by the author can be not only useful for the external auditor, but also the internal auditor of firm when carrying out internal control of compensation.

*Key words:* audit, compensation, technique, firm, check