

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УЧЕТА, АНАЛИЗ И АУДИТ ОПЛАТЫ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ОРГАНИЗАЦИИ

Худайберганава Камила Закировна

Нуруллаева Юлдуз Абдусалим кизи

Ташкентский Госэкономика Магистр Университета.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.17855959>

**Аннотация.** В данной статье глубоко исследованы вопросы совершенствования процессов учета, финансового анализа и аудита заработной платы и социальных выплат в организациях. Научно проанализированы формирование фонда оплаты труда, его классификация, механизмы исчисления налогов и обязательных отчислений, действующий порядок исчисления компенсационных выплат работникам и социальных выплат. В статье разработана система аналитических показателей для оценки эффективности использования фонда оплаты труда, представлены подходы к определению соотношения производительности труда и заработной платы.

Также на основе международных и национальных стандартов аудита оцениваются правильность расчета заработной платы и социальных выплат, достоверность документов, исполнение налоговых обязательств и адекватность внутреннего контроля. В результате исследования разработаны практические предложения и рекомендации по внедрению электронных систем учета, усилению внутреннего аудита, оптимизации мотивационной модели оплаты труда и повышению прозрачности.

**Ключевые слова:** фонд оплаты труда; заработная плата; социальные выплаты; бухгалтерский учет; расчеты; стимулирующие выплаты; компенсационные выплаты; налоги и отчисления; производительность труда; финансовый анализ; аудит заработной платы; внутренний контроль; международные стандарты аудита (МСА); система электронного учета; Интеграция HRM–зарплаты; трудовые договоры; прозрачность; финансовая дисциплина.

## IMPROVING ACCOUNTING, ANALYZING, AND AUDITING WAGES AND SOCIAL BENEFITS AT AN ORGANIZATION

**Abstract.** This article deeply studies the issues of improving accounting, financial analysis and audit processes for wages and social benefits in organizations. The formation of the wage fund, its classification, mechanisms for calculating taxes and mandatory deductions, the current procedure for calculating compensation payments to employees and social benefits are scientifically analyzed. The article develops a system of analytical indicators to assess the effectiveness of using the wage fund, and approaches are presented to determine the ratio between labor productivity and wages.

Also, based on international and national audit standards, the correctness of the calculation of wages and social benefits, the validity of documents, the fulfillment of tax obligations and the adequacy of internal control are assessed. As a result of the study, practical proposals and recommendations were developed on the introduction of electronic accounting systems, strengthening internal audit, optimizing the motivational model of labor payments and increasing transparency.

**Keywords:** *wage fund; payroll; social benefits; accounting; calculations; incentive payments; compensation payments; taxes and deductions; labor productivity; financial analysis; payroll audit; internal control; international auditing standards (ISA); electronic accounting system; HRM–Payroll integration; labor contracts; transparency; financial discipline.*

## **ВВЕДЕНИЕ**

В процессе модернизации современной экономики система управления заработной платой и социальными выплатами в организациях рассматривается как важный стратегический фактор. Трудовые ресурсы являются основным производственным фактором любого предприятия, эффективная деятельность которого напрямую зависит от материального стимулирования работников, уровня социальной защиты и справедливой организации системы оплаты труда. Поэтому особое значение имеют регулирование заработной платы, ее корректное отражение в бухгалтерском учете, создание базы для принятия управленческих решений посредством аналитического анализа, а также ее прозрачность и соответствие законодательству при аудиторских проверках.

Фонд оплаты труда занимает наибольшую долю в структуре финансовых затрат предприятия, поэтому его планирование, контроль и оптимизация являются одним из основных критериев, определяющих финансовую устойчивость и эффективность деятельности организации. Правильный расчет и своевременная выплата заработной платы и социальных выплат повышают мотивацию сотрудников, увеличивают производительность труда и ускоряют процесс реализации стратегических задач, стоящих перед предприятием. Напротив, неверные расчёты, необоснованные платежи, ошибки в уплате налогов и обязательных отчислений могут привести к нарушению финансовой дисциплины, штрафам и снижению доверия к предприятию.

В условиях рыночной экономики усложнение системы оплаты труда, дифференцированные тарифы, расширение механизмов стимулирования, модернизация системы социального страхования, внедрение цифровых систем учёта ставят новые задачи перед бухгалтерским учётом. В частности, внедрение интегрированных электронных платформ HRM–Payroll, личных кабинетов сотрудников, автоматизированных налоговых калькуляторов и технологий цифрового аудита значительно повышает точность и прозрачность расчётов. В то же время, сближение международных стандартов (МСА) и национальных норм в аудиторской практике требует новых подходов к оценке рисков в процессах расчёта заработной платы, усиления системы контроля и обеспечения достоверности финансовой отчётности.

**Обзор литературы:** Научная литература, посвященная учету заработной платы, социальных выплат, их анализу и совершенствованию процессов аудита, в последние годы значительно обогатилась. Углубление рыночной экономики, усложнение трудовых отношений, появление новых форм мотивации работников, расширение цифровизации резко увеличили потребность в теоретических и практических исследованиях в этой области. В настоящем разделе рассматриваются важнейшие научные источники, посвященные методологическим подходам отечественных и зарубежных исследователей к системе оплаты труда, социальным выплатам, анализу фонда оплаты труда и аудиту.

Первая группа литературы посвящена теоретическим основам оплаты труда.

Например, М.Т. Кадыров и С. Алимов, рассматривая заработную плату как механизм экономического стимулирования, раскрывают теоретические принципы формирования структуры фонда оплаты труда, тарифных систем, доплат и социальных льгот. В их исследованиях научно доказано, что справедливая организация оплаты труда напрямую влияет на мотивацию работников, эффективность производства и финансовые результаты организации. В трудах зарубежных экономистов, в том числе Ф. Мишкина, С. Роббинса, Армстронга, Герцберга, система оплаты труда рассматривается как один из основных факторов, влияющих на производительность труда. «Двухфакторная теория» Герцберга показывает разницу между мотивирующими и гигиеническими факторами и научно обосновывает, что справедливая и прозрачная система оплаты труда является важнейшим элементом мотивации. В работе Армстронга «Практика управления человеческими ресурсами» подчеркивается важность стратегических подходов, среднерыночных ставок, дифференцированных выплат и принципов внутренней справедливости при формировании политики оплаты труда.

Вторая группа источников посвящена учету заработной платы и социальных выплат, в которой подробно рассматриваются практические механизмы. Трудовой кодекс Республики Узбекистан, Налоговый кодекс и Национальные стандарты бухгалтерского учета (НСБУ) составляют нормативно-правовую базу учета заработной платы и социальных выплат. В частности, NAS 21 «Вознаграждения работникам» устанавливает методологические требования к классификации учета заработной платы, исчислению налогов, взносов на социальное страхование и ведению бухгалтерской документации в соответствии с национальной и международной практикой.

В Международных стандартах финансовой отчетности (МСФО) вопросы, связанные с заработной платой и социальными выплатами, регулируются МСФО (IAS) 19 «Вознаграждения работникам». Исследователи, в том числе Барри Эллиотт и Александра Холмс, анализируют преимущества данного стандарта и отмечают возможность повышения прозрачности учета краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных выплат работникам.

Они подчеркивают, что объективное отражение заработной платы и социальных выплат в деятельности предприятий повышает доверие инвесторов и способствует корректной оценке финансового положения.

Третья группа литературы посвящена анализу фонда оплаты труда и оценке производительности труда. Такие экономисты, как Э. Долан, П. Самуэльсон, Р. Дорнбуш, широко освещают экономические отношения между трудом и капиталом, эффективность факторов производства, взаимосвязь между уровнем заработной платы и производительностью труда. Они рекомендуют использовать основные методы экономического анализа – динамический рядовой анализ, систему коэффициентов, регрессионный анализ – в качестве важного инструмента оценки роста и эффективности фонда оплаты труда.

Местные учёные Ш. Абдуллаев, А. Вахобов, Б. Омонов высказали научные мнения о повышении эффективности использования трудовых ресурсов при анализе системы оплаты труда, доли дополнительной заработной платы, обоснованности компенсационных выплат и

системы дифференцированных выплат в зависимости от квалификации работников. Их исследования раскрывают практическую значимость связи анализа заработной платы со стратегическим управлением организацией.

Четвёртая группа литературы посвящена аудиту заработной платы, охватывая международные стандарты аудита (МСА), систему внутреннего аудита, методологию выявления и снижения рисков. Такие авторы, как Arenes & Loebbecke, Hayes, Robertson, уделили внимание цели аудита, типичным ошибкам в выплате заработной платы, скрытому начислению заработной платы (фиктивным сотрудникам), неправильному расчёту налогов, необоснованному заполнению документов. Подчеркивается необходимость использования аудитором при проверке показателей заработной платы первичных документов, приказов, штатных расписаний, трудовых договоров, расчетных листов и электронных платежных систем.

**Методология:** Методология данного исследования основана на глубоком изучении теоретических основ учета, анализа и аудита заработной платы и социальных выплат.

Исследование базируется на научно-методических подходах, сочетающих современные концепции экономики труда, бухгалтерского учета, аудита и корпоративного управления. Методологическая основа направлена на оценку практического состояния деятельности, выявление существующих проблем и разработку научно обоснованных направлений совершенствования системы оплаты труда в условиях электронной трансформации.

Во-первых, теоретико-методологическая основа исследования базируется на классических и современных подходах экономики труда, позволяющих анализировать взаимосвязь между фондом оплаты труда, производительностью труда и мотивацией сотрудников. Теории бухгалтерского учета и финансовой отчетности служат для изучения корректности отражения заработной платы и социальных выплат в бухгалтерском учете.

Международные стандарты аудита (МСА) позволяют выявлять риски при аудите фонда оплаты труда, оценивать систему внутреннего контроля и формировать системный подход к аудиторским доказательствам. В то же время теории цифровизации и корпоративного управления способствуют глубокому изучению процессов электронных систем расчета заработной платы, интеграции HRM и расчета заработной платы, а также формированию аудиторских следов.

Во-вторых, комплекс методов исследования включает аналитические и экономико-статистические подходы. Динамика фонда оплаты труда, темпы его роста, структурные изменения и взаимосвязь с производительностью труда оцениваются с помощью статистических методов. Анализ таких показателей, как доля основных, дополнительных и компенсационных выплат, а также состав социальных выплат, позволяет оценить эффективность системы оплаты труда. Анализ коэффициентов по налогам и социальным отчислениям играет важную роль в определении корректности финансовых обязательств.

В исследовании также использовались методы бухгалтерского учета. В частности, были детально изучены первичные документы по расчету заработной платы – штатные расписания, приказы, таблицы, уведомления, личные листки – и оценено их соответствие расчетам.

Проверена правильность расчетов по налогам, включая ЕШДС, социальным выплатам и пенсионным отчислениям. Были изучены принципы работы электронных систем учета (Payroll, HRM), а также оценена эффективность процесса проверки с помощью аудиторских следов и электронных подписей.

Особую роль в исследовании играют методы аудита. Такие факторы риска, как фиктивные сотрудники, некорректные налоговые расчеты, необоснованные доплаты, выявляются посредством оценки рисков. Эффективность системы внутреннего контроля оценивается с точки зрения распределения полномочий, документирования, механизмов подтверждения и цифровой безопасности. Метод аналитического аудита использовался для изучения изменений налоговой нагрузки, динамики фонда заработной платы, аномалий и проблем комплаенса. Для формирования аудиторских доказательств достоверности документов, согласованности ваучеров и точности текущих расчетов использовались содержательные тесты.

База данных исследования была обширной и включала нормативные правовые акты, такие как Трудовой кодекс, Налоговый кодекс, ВНМС, МСФО и ISA, бухгалтерские документы организации, статистические данные государственных органов и данные научных исследований. Эта информация позволила оценить реальную практическую ситуацию в процессах оплаты труда и социальных выплат.

#### **АНАЛИЗ И РЕЗУЛЬТАТЫ**

Учет, анализ и аудит заработной платы и социальных выплат в организациях играют важную роль не только в обеспечении финансовой дисциплины, но и в эффективном использовании трудовых ресурсов, повышении мотивации сотрудников и укреплении общей конкурентоспособности организации. В данном разделе на основе научно-аналитического подхода проанализированы процесс поддержания заработной платы, механизмы формирования социальных выплат и контрольные функции аудита в практической деятельности организаций.

В первую очередь, были изучены состав и динамика фонда оплаты труда. Результаты анализа показывают, что во многих организациях рост фонда оплаты труда не всегда происходит пропорционально росту производительности труда. То есть темпы роста основной заработной платы порой объясняются чрезмерным увеличением доли дополнительных выплат или компенсационных выплат. Это свидетельствует об отсутствии дифференцированного подхода в действующих механизмах оплаты труда, о том, что система стимулирующих выплат не основана на четких критериях, либо не в полной мере обеспечивается внутренняя справедливость политики оплаты труда. Анализ показывает, что с увеличением доли стимулирующих выплат в фонде оплаты труда повышается эффективность и мотивация работников, однако этот процесс должен быть системно связан с показателями производительности труда.

Во-вторых, проанализирована практическая ситуация с начислением социальных выплат в организациях. Во многих организациях вероятность ошибок возрастает в связи с тем, что расчеты по больничным, декретным, пособиям по временной нетрудоспособности и единовременной материальной помощи не в полной мере привязаны к первичным документам.



В частности, выявлено, что в ряде случаев социальные выплаты рассчитываются без подтверждающих документов или по устаревшим нормативам. Это приводит не только к нарушению налоговых и бюджетных обязательств, но и к выводу о недостаточной финансовой дисциплине при проведении аудиторских проверок.

В-третьих, анализ налогов и обязательных удержаний из заработной платы и социальных выплат показывает, что на практике использование электронных систем расчета единого социального налога, единого социального платежа и иных удержаний значительно снижает количество ошибок. Однако в организациях, где электронные системы внедрены не в полной мере, при ручном расчете выявляются расхождения в суммах налогов, несвоевременная уплата обязательств, а также случаи завышения или занижения сумм. Это один из самых существенных недостатков несистематического учета, свидетельствующий о необходимости перехода на автоматизированные системы.

Важным аспектом результатов исследования является оценка реального состояния внутреннего контроля в процессе расчета заработной платы. Во многих организациях разделение полномочий не до конца отлажено: например, отдел кадров и отдел расчета заработной платы используют одну и ту же информационную базу, что повышает риск появления «фантомных» сотрудников (сотрудников, числящихся в штате, но фактически не существующих). Из-за несоблюдения требований по ведению аудиторского следа в ходе практических проверок отсутствует ясность относительно того, кем, когда и на каком основании были утверждены выплаты.

Кроме того, результаты аналитического аудита показывают, что на практике состав фонда оплаты труда во многих случаях не соответствует нормативным документам.

Например, доля дополнительной заработной платы завышена, а основной оклад не индексируется в соответствии с условиями труда. Это приводит к недовольству сотрудников, снижению мотивации и снижению производительности труда.

Существует несколько приоритетных направлений совершенствования системы учета заработной платы и социальных выплат в организациях. Во-первых, необходимо широкое внедрение цифровых технологий и автоматизированных систем учёта. Во-вторых, необходимо усиление справедливого и мотивационного подхода к политике оплаты труда.

В-третьих, необходимо пересмотреть системы аудита и внутреннего контроля на основе международных стандартов. Результаты анализа показывают, что реформы в этих областях станут решающим фактором повышения эффективности фонда оплаты труда, укрепления финансовой дисциплины и повышения мотивации сотрудников.

### **ОБСУЖДЕНИЕ**

Результаты анализа показывают, что, хотя процесс учёта заработной платы и социальных выплат в организациях во многом связан с нормативно-правовыми требованиями, на практике проблемы надлежащей организации, контроля и анализа этих процессов остаются актуальными. В ходе обсуждения особое внимание уделяется выявлению причин этих проблем, обоснованию механизмов их устранения и научной оценке результатов анализа.

Прежде всего, диспропорции в составе и динамике фонда оплаты труда свидетельствуют о недостаточной проработанности экономического планирования и политики оплаты труда в организациях. Рассмотренные данные показали рост доли дополнительных выплат по отношению к основной заработной плате. Это свидетельствует о том, что система стимулирования не построена на чётких критериях, системы оценки производительности труда внедрены неэффективно или нарушаются принципы внутренней справедливости. Теоретически, исходя из мотивационных концепций Армстронга и Герцберга, система стимулирования должна быть напрямую связана с результатами труда.

Однако на практике такая слабая связь может привести к неудовлетворённости и снижению мотивации сотрудников. Вторая проблема – отсутствие ясности и прозрачности в расчете социальных выплат. Анализ выявил такие проблемы, как неполное соблюдение требований к документальному оформлению выплат пособий в некоторых организациях, некорректное применение нормативно-правовой базы при расчете этих выплат. Это может быть воспринято наблюдателями как нарушение финансовой дисциплины и привести к негативным заключениям аудиторских проверок. Неполное выполнение требований Трудового кодекса и ВНМС на практике привело к ослаблению системы.

Третий важный аспект – состояние внутреннего контроля. Недостатки, выявленные в ходе аудита фонда оплаты труда, свидетельствуют о том, что во многих организациях недостаточно налажены распределение полномочий, порядок утверждения выплат, документооборот и контрольные журналы. Несмотря на наличие контрольных журналов в цифровых системах, ручной учет подвержен ошибкам и злоупотреблениям. Одним из таких случаев является феномен «сотрудников-призраков». При аудите по требованиям МСА надежность системы внутреннего контроля является одним из важнейших аудиторских рисков, и выявленные на практике недостатки подтверждают высокий уровень этого риска.

Также эффективность использования электронных систем была наглядно продемонстрирована при анализе налоговых и социальных взносов. Хотя в организациях, работающих с автоматизированными системами расчета заработной платы и управления персоналом, количество ошибок значительно сократилось, на предприятиях, работающих по традиционному методу учета, расхождения в суммах налогов и просроченные платежи являются обычным явлением. Это дополнительно подчеркивает необходимость ускорения процессов цифровизации. Цифровые платформы служат ключевым фактором формирования аудиторских следов, систематизации документов, повышения прозрачности работы с сотрудниками и снижения налоговых рисков.

Еще один аспект, выявленный в ходе обсуждения, – недостаточное влияние процессов анализа оплаты труда на управленческие решения. То есть эффективность расчета заработной платы, производительность труда и результаты мотивации недостаточно отражаются в решениях высшего руководства. Это создает разрыв между трудовыми ресурсами и управленческими решениями. Согласно теориям стратегического управления, управление трудовыми ресурсами должно быть неразрывно связано с общей стратегией предприятия. Вышеизложенное показывает, что совершенствование системы учета заработной платы и социальных льгот не ограничивается только точностью расчетов.

Этот процесс следует рассматривать как результат взаимодействия экономики труда, бухгалтерского учета, корпоративного управления, цифровой трансформации и стандартов аудита. Недостатки, встречающиеся на практике, скорее всего, являются следствием отсутствия комплексного подхода в управлении системой и недостаточного использования цифровых возможностей.

### **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Проведенный анализ и обсуждение показывают, что учет, анализ и аудит заработной платы и социальных выплат в организациях являются одним из основных направлений экономической деятельности и важным фактором, определяющим финансовую устойчивость предприятия, эффективность системы управления и мотивацию сотрудников.

Трудовые ресурсы являются основным активом любой организации. Поэтому правильная организация системы оплаты труда, формирование справедливого механизма стимулирования и эффективное использование мер социальной защиты напрямую влияют на стратегическое развитие предприятия.

По результатам исследования, такие ситуации, как дисбаланс в составе фонда оплаты труда, чрезмерное увеличение доли дополнительных выплат и слабая взаимосвязь между производительностью труда и заработной платой, требуют пересмотра политики оплаты труда. Анализ подтвердил, что согласование уровня основной заработной платы с условиями труда, квалификацией сотрудников и рыночными ставками оплаты труда является необходимым фактором повышения эффективности. Также ошибки в расчетах социальных выплат и неполное оформление документации оцениваются как недостаток финансовой дисциплины в ходе аудиторских проверок.

Одним из важнейших выводов, выявленных в ходе исследования, является слабость систем внутреннего контроля. Недостаточный документооборот по заработной плате, распределение полномочий, механизмы утверждения и контрольные следы могут создавать условия для финансовых ошибок, переплат и даже злоупотреблений. Это требует усиления аудита на основе международных стандартов и широкого использования цифровых инструментов контроля.

Перспективные возможности цифровизации стали одним из важных результатов анализа. Использование интегрированных электронных систем HRM–Payroll снижает ошибки в расчете заработной платы, повышает точность налоговых и социальных платежей, формирует контрольные следы и усиливает контроль сотрудников за своими персональными данными. Это один из наиболее эффективных способов создания прозрачной системы управления.

Общий вывод исследования заключается в том, что система оплаты труда и социальных льгот является одним из основных критериев не только финансовых результатов организации, но и ее корпоративной культуры, трудовых отношений, человеческого капитала и возможностей долгосрочного устойчивого развития. Поэтому необходимо совершенствовать эту сферу посредством системных реформ, цифровизации управления, строгого контроля и научного подхода.



### Список литературы

1. Кадыров, М.Т. (2020). Основы экономики труда. Ташкент: Издательство «Экономика».
2. Алимов, С.Р. (2019). Экономические механизмы системы оплаты труда. Ташкент: Издательство «Наука и технологии».
3. Трудовой кодекс Республики Узбекистан (новая редакция). (2023). Ташкент.
4. Налоговый кодекс Республики Узбекистан (2024). Ташкент.
5. ВНМС № 21. (2022). «Выплаты работникам», Министерство финансов.
6. МСФО (IAS 19). (2020). Вознаграждения работникам. Лондон: Фонд МСФО.
7. Хейс, Р., Шильдер, А., Дассен, Р. и Уолладж, П. (2019). Принципы аудита. Pearson Education.
8. Аренс, А. и Лёббеке, Дж. (2018). Аудит: комплексный подход. Нью-Джерси: Prentice Hall.
9. Армстронг, М. (2020). Справочник по практике управления человеческими ресурсами. Лондон: Kogan Page.
10. Герцберг, Ф. (2017). Мотивация к труду. Нью-Йорк: Wiley.
11. Долан, Э. и Кэмпбелл, К. (2021). Экономика. Чикаго: Dryden Press.
12. Самуэльсон, П. и Нордхаус, В. (2020). Экономика. Нью-Йорк: McGraw-Hill.
13. ОЭСР. (2022). Политика оплаты труда и анализ рынка труда. Париж: OECD Publishing.
14. Робертсон, Дж. (2019). Теория и практика аудита. Лондон: Routledge.
15. Отчеты Министерства финансов. (2023). Статистика отчислений во внебюджетные фонды. Ташкент.
15. Данные Пенсионного фонда. (2024). Статистический учет социальных выплат. Ташкент.
16. Агентство по статистике (2023). Ежегодные данные о показателях рынка труда. Ташкент.
17. Усмонова, Г. (2021). Современные методы учета и контроля заработной платы в организациях. Научная статья, Журнал экономики и финансов, 4(2), 55–63.