

Слайд 1. Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии! Тема моей выпускной квалификационной работы: Расходы на оплату труда, их учет и анализ.

Актуальность темы обусловлена тем, что в рыночной экономике основным принципом оплаты труда является личный трудовой вклад работника и в то же время неизбежны ошибки бухгалтерских расчетов в силу недостатка знаний в гражданском и трудовом праве.

Слайд 2.

Цель работы заключается в том, чтобы определить методологические основы учета расчетов с персоналом по оплате труда и отчислениям на социальные нужды, а также разработать пути их совершенствования.

Работа состоит из введения, двух глав и заключения. В первой главе рассматриваются теоретико-методологические аспекты организации оплаты труда, их учета и анализа. Подробно описываются экономическая сущность оплаты труда, формы и системы оплаты труда в России.

Слайд 3.

Во второй части работы непосредственно происходит практическое исследование учета расходов труда и анализа на примере ДОСААФ России ХМАО-ЮГРЫ. Дается организационно-экономическая характеристика объекта исследования, производится анализ фонда оплаты труда.

Основная информация по организации представлена на слайде.

В работе проведен Анализ фонда оплаты труда в организации. В частности рассчитана динамика затрат на оплату труда в НОУ НУПТЦ РО ДОСААФ РОССИИ ХМАО-ЮГРЫ (**таблица 1 раздаточного материала**), произведен расчет влияния факторов на объем произведенной продукции (**таблица 2 раздаточного материала**), а также Факторный анализ ФЗП (**таблица 3 раздаточного материала**).

Слайд 4. Далее на основе полученных данных был проведен инвентаризационный расчет как одного из направлений повышения эффективности расходов на оплату труда.

Инвентаризация расчетов с работниками включает следующие этапы (рис.1). **Подробнее этапы расписаны на рисунке 1 раздаточного материала.**

Слайд 5 При организации инвентаризации расчетов с работниками следует проверить задолженность, числящуюся по счетам, представленным на рис. 2 **И в таблице номер 4 раздаточного материала.**

Слайд 6. На втором этапе инвентаризации проводится сопоставление результатов инвентаризации с данными бухгалтерского учета.

Результаты инвентаризации расчетов с персоналом оформляют при помощи следующих документов:

1. Справка. Первоначально итоги проверки дебиторской и кредиторской задолженности работников заносят в Справку, которая представляет собой приложение к Акту по форме № ИНВ-17

2. Акт. На основании Справки составляют Акт инвентаризации расчетов (форма № ИНВ-17). Акт составляется в двух экземплярах и подписывается ответственными лицами инвентаризационной комиссии.

После составления инвентаризационных ведомостей, комиссия сопоставляет данные, которые получены в ходе инвентаризации, с данными бухгалтерского учета. В результате такого сопоставления выявляются расхождения.

Слайд 7. Таким образом, подводя итог выполненной работы, можно сделать следующие выводы: Начисление заработной платы производится с помощью форм и систем оплаты труда.

Наличие повышенного спроса на эффективный труд вынуждает руководителей искать новые подходы к формированию систем оплаты труда.

Для работников предприятий основной является материальная мотивация, влияющая на эффективность их деятельности.

И сама стабилизации уже достигнутого уровня заработной платы и его дальнейшего повышения на российских предприятиях в настоящее время является потребностью не только самих работников, но и государства, ориентированного на инновационный путь развития.

В работе был проведен анализ организации оплаты труда в ДОСААФ России ХМАО-Югры. И дается вывод, что расходы на заработную плату в организации неэффективны. **Пример Расчета компенсации за невыплаченную заработную плату представлен в таблице номер 5 раздаточного материала.**

Слайд 8. На основании полученных выводов вносятся **следующие рекомендации по совершенствованию:**

1) Принципов оценки персонала. Объективность, справедливость, гласность, общения на базе систематизации и всесторонности.

2) Кроме того, важно осуществлять разработку критериев оценки исходя из требований современных стандартов оценки труда работников.

3). Рекомендуется привлекать квалифицированных экспертов в области оценки кадров (например, из крупных китайских компаний).

4). Важно использовать зарубежные методы оценки персонала (ассесмент центр, метод управления по целям, метод компетенций).

Использование системы оценки позволит повысить лояльность персонала и, как следствие, снизить текучесть. Соответственно, повысится производительность труда и эффективность расходования средств на заработную плату.

Так, если в 2014 г. количество уволенных по собственному желанию и за нарушения трудовой дисциплины составило 2 чел., т.е. коэффициент текучести:

$$K_t = 2/32 = 0,0625, \text{ или } 6,25\%$$

Т.е. процент текучести персонала достаточно велик.

После практической реализации системы оценки персонала при приеме на работу ожидается снижение количества уволенных по собственному желанию в 2 раза, т.е. до 1 чел. В результате этого коэффициент текучести снизится до:

$$K_t(\text{пл}) = 1/32 = 0,031, \text{ или } 3,1\%$$

Таким образом, можно считать, что проведение оценки персонала при приеме на работу представляет собой эффективное мероприятие.

Слайд 9. Таким образом, **цель работы** - определение методологических основ учета расчетов с персоналом по оплате труда и отчислениям на социальные нужды, а также разработать пути их совершенствования – достигнута.

Спасибо за внимание. Доклад окончен.