

Слайд 1

Уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы – **«Бухгалтерский учет и анализ расчетов с работниками по оплате труда и другим операциям в ВГТС АО «Мосводоканал»»**

Актуальность темы обусловлена направленностью на процесс совершенствования системы оплаты труда в организации, так как оплата труда – один из главных факторов мотивации персонала, а так же в том, что учёт расчётов с персоналом по оплате труда является очень важной составной частью бухгалтерского учета.

Слайд 2

Важно не только правильно отражать расчеты по заработной плате в бухгалтерском учете, но и правильно рассчитывать сумму, причитающуюся к выплате каждому работнику, а также своевременно удержать из заработной платы суммы обязательных или иных вычетов.

Цель работы - изучение бухгалтерского учета и анализа расчетов с работниками по оплате труда и другим операциям в ВГТС АО «Мосводоканал».

Задачи:

Слайд 3

В нашей работе рассмотрена система учета расчетов по оплате труда и прочим операциям с персоналом в АО ВГТС «Москводоканал».

В ходе анализа установлено, что используемая на предприятии программа «Расчет заработной платы» соответствует всем требованиям современного учета. Единственный недостаток заключается в том, что расчетный отдел, отдел кадров и плановый отдел не объединены в единую компьютерную сеть, то есть локально-вычислительной сетью. Это бы способствовало более высокому уровню контроля, так как в настоящее время контроль осуществляется только на бумажных носителях.

Слайд 4

В современных условиях производства эффективность использования производственных фондов, сырья, улучшение качества и структуры выработанной продукции зависят как от количества работающих, так и от уровня их квалификации. Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами определяется путем сравнения фактического количества работников по категориям и профессиям с плановой потребностью. Данные для анализа обеспеченности ВГТС АО «Мосводоканал» представлены на слайде. В 2016 году фактическая численность по сравнению с 2015 годом увеличилась на 15 человек, из которых 180 человек – рабочие.

Слайд 5

Расчетами установлено, что наибольший удельный вес составляют рабочие. Их доля в 2016 году в общей численности работающих составила 84,5%, что на 0,2% больше по сравнению с 2014 годом, но на 1,2% ниже аналогичного показателя 2014г.

Структура трудовых ресурсов ВГТС АО «Мосводоканал» за 2014-2016гг. представлена на слайде.

Слайд 6

Динамика показателей о движении рабочей силы представлена на слайде. На анализируемом предприятии коэффициент текучести кадров, а также оборота по выбытию на протяжении всего анализируемого периода снижается. Коэффициент обороты по приему в 2015г. выше аналогичного показателя 2014г., в 2016г. произошло его снижение по сравнению с 2015г.

Слайд 7

Фонд рабочего времени зависит от численности рабочих, количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год и средней продолжительности рабочего дня. Установлено, что фактический ФРВ в 2016 году выше аналогичного показателя 2014г. на -9331,8 часов. Увеличению данного показателя способствовало увеличение численности рабочих на 15 чел, за счет чего ФРВ увеличился на 24966 час.

Слайд 8

Для выявления причин целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени сопоставим данные фактического и планового баланса рабочего времени. Потери рабочего времени, как следует из слайда, могут быть вызваны разными объективными и субъективными обстоятельствами, не предусмотренные планом, например, простоями. Кроме того, произошло снижение продолжительности рабочей смены на 0,2 часа. Таким образом, фонд рабочего времени зависит от численности рабочих, количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год и средней продолжительности рабочего дня.

Слайд 9

Анализа динамики фонда оплаты труда ВГТС АО «Мосводоканал» показал, что на ВГТС АО «Мосводоканал» наблюдается увеличение расходов на оплату труда с 2773,9 тыс. руб. до 3145,6 тыс. руб. Несмотря на то, что согласно абсолютному отклонению выручка выросла на 216,5%, допущен перерасход фонда заработной платы на 371,7 тыс. руб.

Слайд 10

Анализ фонда заработной платы по видам выплат показал, что постоянная часть ФОТ значительно превышает его переменную часть, так как их удельный вес в 2016 году соответственно 78,0% и 22,0%, а в 2015году – 72,0% и 28,0%. В отчетном периоде произошло значительное снижение удельного веса постоянной части фонда оплаты труда (на 6,0 %) и увеличение удельного веса переменной части. Резервами для относительной экономии фонда оплаты труда являются повышение эффективности его использования. Улучшение условий труда, совершенствование техники безопасности, использование новых методов работы повысит показатели качества продаж и обслуживания.

Слайд 11

Как было отмечено во второй главе, начисление заработной платы ведется в другой программе, что затрудняет работу других бухгалтеров. Поэтому были даны предложения по совершенствованию бухгалтерского учета оплаты труда с применением программы «1С». После внедрения комплексной автоматизации

бухгалтерского учета, будут автоматизироваться все участки учета. Учет расчетов по заработной плате в настоящее время ведется двумя бухгалтерами. Применение программы «1С» позволит высвободить одного работника. Перевод данных из одной программы в другую потребует дополнительных затрат, однако организация в итоге получит экономию. Рассчитаем экономию от перевода расчетов по заработной плате. Таким образом, перевод расчетов оплаты труда в «1С:» сэкономит ВГТС АО «Мосводоканал» 125724 руб. Кроме того, значительно снизятся трудозатраты и затраты времени работников бухгалтерии.

Основным резервом сокращения фонда оплаты труда и эффективности его использования ВГТС АО «Мосводоканал» является рост объемов производства в связи с внедрением новой техники и технологии.

Слайд 12

Рассчитав и проанализировав показатели по труду и заработной плате в ВГТС АО «Мосводоканал» можно дать следующие рекомендации:

1. обеспечить прямую связь оплаты труда с его количеством и качеством, конечными производственными результатами;
2. связать материальное стимулирование с повышением количества продукции, ростом квалификации и профессионального мастерства рабочих;
3. усилить заинтересованность рабочих, специалистов в мобилизации имеющихся резервов, во внедрении передового опыта, высококачественном и высокопроизводственном труде;
4. повысить ответственность работников за производственные упущения, нарушения трудовой дисциплины.

Таким образом, цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.