

Слайд 1

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы - **«Бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда. Оценка эффективности деятельности сотрудников учреждения».**

Актуальность темы обусловлена тем, что учёт расчётов с персоналом по оплате труда является очень важной составной частью бухгалтерского учета. В настоящее время данной теме уделяется огромное внимание в нормативно-правовых документах, законодательных и подзаконных актах, а также в экономической и бухгалтерской литературе. Многие функции государства по реализации этой политики возложены непосредственно на учреждение, которые самостоятельно устанавливают форму, систему и размер оплаты труда, материального стимулирования его результатов.

Слайд 2

Целью работы является анализ учреждения и учета заработной платы, изучить действующие системы и формы оплаты труда, документальное оформление оплаты труда, показать основные этапы начисления заработной платы, удержаний из заработной платы и выплат социального характера, провести анализ труда и заработной платы на конкретном предприятии.

Для реализации цели был поставлен и решен ряд **задач**.

Объектом исследования является практическая деятельность МАОУ ДО «ДШИ ГО Эгвекино́т» по итогам 2015 – 2016 года.

Слайд 3

В ходе работы были рассмотрены теоретические основы учета и организации платы труда.

Для достижения цели, во второй главе работы производится анализ финансово-хозяйственной деятельности и фонда заработной платы, а также дана организационно - экономическая характеристика МАОУ ДО «ДШИ ГО Эгвекино́т».

Структура управления муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств городского округа Эгвекино́т» представлена на слайде.

Слайд 4

В ходе работы был проведен анализ исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности МАОУ ДО «ДШИ ГО Эгвекино́т» за 2015-2016 год. Данные представлены на слайде.

В связи с увеличением заработной платы с 01.01.2016 года и 01.07.2017 года произошло увеличение налогов на сумму 2589,3 тыс. рублей или 51,1%.

Рассмотрев бюджетные расходы на содержание муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств городского округа Эгвекино́т», можно отметить, что:

- в структуре утвержденных расходов МАОУ ДО «ДШИ ГО Эгвекино́т» имеют место следующие статьи затрат, а именно расходы на выплату заработной платы с отчислениями, расходы на покупку хозяйственного инвентаря, канцелярские товары, расход на коммунальные услуги;

- наибольший прирост расходов МАОУ ДО «ДШИ ГО Эгвекино́т» в 2016 году составляют расходы на услуги связи.

Слайд 5

В ходе работы из анализа фонда оплаты труда педагогических работников можно сделать следующий вывод, что у данной категории работников произошло увеличение заработной платы за счет повышения тарифных ставок. У преподавателя высшей категории заработная плата за период 2015-2016 года выросла на 10% или 3 347 тыс. рублей. У преподавателя 1 квалификационной категории трудовой стаж в большинстве случаев составляет от 5 лет и выше, также заработная плата увеличилась на 10% или 3 509 тыс. рублей. К преподавателям, не имеющим квалификационной категории, относятся молодые специалисты, которые только начинают свою трудовую деятельность, и стаж работы этих преподавателей колеблется от 0 до 5 лет. В редких случаях, преподаватели с большим педагогическим стажем работы не имеют квалификационной категории, это может быть связано с отсутствием желания участвовать в жизнедеятельности учреждения в силу своего возраста (данное участие дает возможность получить квалификационную категорию), но и в этом случае заработная плата преподавателей этой категории по сравнению с 2015 годом увеличилась на 4 341 тыс. рублей 15%. Данные представлены в таблице на слайде.

Проанализировав оплату труда по отраслям, можно сказать, что у всех работников МАОУ ДО «ДШИ ГО Эгвекинот» произошло увеличение заработной платы по сравнению с 2015 годом.

Слайд 6

В ходе данной работы было определено, что в учреждении необходимо разработать программу по стимулированию работников – это локальный акт, который даст адекватную оценку интенсивности и качеству работы каждого сотрудника МАОУ ДО «ДШИ ГО Эгвекинот» в отдельности.

Программа по стимулированию сотрудников учреждения приведет к увеличению трудоспособности и улучшению качества выполняемых работ, ведь конечный результат деятельности каждого члена коллектива находится в прямой зависимости между результатом работы и оплатой труда.

Учитывая, что перед каждым сотрудником учреждения ставятся разные цели в выполнении должностных обязанностей, оценка эффективности деятельности отдельно взятого сотрудника должна производиться в соответствии с его трудовой деятельностью.

Для примера было рассмотрено начисление стимулирующих выплат педагогическим работникам по установленному тарифу, данные представлены на слайде.

Из таблицы видно, что стимулирующая выплата у всех сотрудников педагогического персонала установлена в одинаковом размере – 30%.

Слайд 7

Для справедливой оценки эффективности труда, было предложено оценивать каждого сотрудника индивидуально по результатам предлагаемых мероприятий, данные представлены на слайде.

Из таблицы можно сделать следующий вывод, что стимулирующая выплата меняется не от тарифной ставки как это показано в таблице 18, а от личного вклада сотрудника.

Слайд 8

Для наглядности предлагаемых мероприятий, проведен сравнительный анализ эффективности деятельности сотрудников за 2016-2017 г.г. представлен на слайде.

Слайд 9

Также в работе была рассмотрена динамика отклонений установления выплат стимулирующего характера для работников МАОУ ДО «ДШИ ГО Эгвекинот», график представлен на слайде.

Проведенный анализ показал, что у преподавателя Ивановой Светланы Александровны, которая выполняет свои обязанности в неполную силу, но имея при этом высшую квалификационную категорию произошло уменьшение стимулирующих выплат на сумму 2 087 руб. или 18,7%. У преподавателя Васильевой Ирины Дмитриевны увеличение выплат произошло на 7,6%, это связано с ее участием в различных мероприятиях. У преподавателя Смирнова Ивана Петровича, не имеющего квалификационной категории, но принимающего активное участие в жизнедеятельности учреждения, а именно, имея победителей окружных, международных, всероссийских конкурсов, повышающего уровень своего образования, произошло увеличение выплат на сумму 1 485 руб. или 16,6%, что и говорит о высокой результативности его личного трудового вклада. У Павловой Марии Олеговны установлена первая квалификационная категория, как и у преподавателя Васильевой Ирины Дмитриевны, но с разницей в должности. Павлова выполняет обязанности концертмейстера, и ее критерии устанавливаются за счет коллективного результата деятельности (класса хореографии или хора), в отличие от индивидуальных мероприятий, коллективное участие проводится реже, за счет чего и произошло уменьшение выплат на 2%.

Слайд 10

Проанализировав и подробно рассмотрев все данные, можно сделать следующие выводы.

Достижение поставленных задач (показателей) сотрудниками учреждения служит основанием для начисления выплат стимулирующего характера в установленном объеме.

При использовании коэффициента трудового участия можно учитывать производительность труда, квалификацию сотрудника, качество выполняемой текущей работы, соблюдение трудовой и производственной дисциплины, отношение к выполнению должностных обязанностей.

Хотелось бы отметить, что все задачи, поставленные в начале работы, достигнуты, раскрыты, а также достигнута главная цель работы, так как на конкретном примере МАОУ ДО «ДШИ ГО Эгвекинот» исследован учет расчетов с персоналом по оплате труда и разработаны мероприятия по стимулированию сотрудников учреждения.

Таким образом, Цель работы - анализ учреждения и учета заработной платы, изучить действующие системы и формы оплаты труда, документальное оформление оплаты труда, показать основные этапы начисления заработной платы, удержаний из заработной платы и выплат социального характера, провести анализ труда и заработной платы на конкретном предприятии – **достигнута.**

Спасибо за внимание! Доклад окончен.