

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы - **«Оплата труда работников организации: виды систем, бухгалтерский учет и анализ (на примере организации ООО «Спорт-текс»)»**.

Актуальность темы обусловлена тем, что одним из важнейших направлений деятельности бухгалтерии любого предприятия является учет труда и его оплаты как одного из наиболее трудоемких и ответственных участков работы бухгалтера.

Цель выпускной квалификационной работы - рассмотреть практику бухгалтерского учета оплаты труда и расчётов с персоналом на предприятии.

В первой главе работы рассматриваются теоретические основы бухгалтерского учета и анализ оплаты труда работников.

Заработная плата - основной источник дохода рабочих и служащих, с ее помощью осуществляется контроль за мерой труда и потребления, она используется как важнейший экономический рычаг управления экономикой.

В условиях рыночной экономики предприятия ищут новые модели оплаты труда, наиболее эффективные для своего успешного функционирования. Для того чтобы сконструировать оптимальный механизм заработной платы на предприятии, необходимо тщательное исследование расходов предприятия на оплату труда, правильное формирование фонда заработной платы. Такое исследование возможно при проведении экономического анализа фонда заработной платы.

Для достижения поставленной в начале работы цели, во второй главе работы производится анализ организации бухгалтерского учета и оплаты труда сотрудников ООО "Спорт-текс".

Основным видом деятельности ООО «Спорт-текс» является легкая промышленность – пошив мужской и женской одежды.

Бухгалтерский учет на предприятии ведется в соответствии с учетной политикой.

При оценке статей бухгалтерской отчетности обеспечивается соблюдение допущений и требований, предусмотренных Положением по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации», утвержденным приказом Минфина РФ от 6 октября 2008 года № 106н.

окументальное оформление начисления и выплаты заработной платы в ООО «Спорт-текс» осуществляется в соответствии с унифицированными формами первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, которые утверждены постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1. На их основе организация

Документальным подтверждением расходов на оплату труда в ООО «Спорт-текс» являются:

- трудовой договор;
- штатное расписание;
- табели учета рабочего времени;
- ведомости начисления и выплаты заработной платы: расчетно-платежная ведомость, расчетная ведомость и платежная ведомость.

Начисление заработной платы производится бухгалтером ООО «Спорт-текс» на основании данных первичных документов по учету фактически отработанного времени.

Если работникам установлена сдельная система оплаты труда, то заработная плата зависит от фактически выполненной работы, а не фактически отработанного времени. При сдельной оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из количества выполненной работы и сдельной расценки.

Проведенный анализ бухгалтерского учета и оплаты труда сотрудников в ООО "Спорт-текс" показывает основные направления поиска резервов повышения эффективности использования средств на оплату труда. На анализируемом предприятии это увеличение производительности труда рабочих, а также увеличение доли чистой прибыли в ее общей сумме. По итогам 2013 г. выручка от реализации услуг увеличилась на 1051250 рублей, в связи с увеличением производительности труда и прибыли от реализации услуг. За рассматриваемый период в целом, данный показатель производительности труда возрос на 4763 руб. / чел. При этом темпы роста производительности труда значительно превышают темпы роста средней заработной платы.

Третья глава работы содержит рекомендации по Совершенствованию учета заработной платы в ООО "Спорт-текс".

С целью совершенствования учета труда и его оплаты на предприятии ООО «Спорт-текс» рекомендуется приобрести конфигурацию "Зарплата и Управление персоналом" для технологической платформы нового поколения "1С:Предприятие".

Продукт представляет собой вариант основной поставки "1С:Предприятия ". Это однопользовательский продукт, который включает программную часть (технологическую платформу) и прикладное решение - типовую конфигурацию "Зарплата и Управление персоналом".

Программа позволяет формировать самые разнообразные отчеты как по кадровому составу или по кандидатам, так и по результатам расчетов заработной платы, например:

- планируемые фонды зарплаты работников предприятия;
- отчеты по состоянию кадрового плана и штатного расписания организаций, в том числе "штатную расстановку";
- списки кандидатов на работу, работников предприятия и составляющих его организаций, включая отчетность для военкоматов;
- И другие отчеты.

Реализация предлагаемых направлений совершенствования учета и контроля расчетов с персоналом по оплате труда должна обеспечить совершенствование всего учетного процесса на предприятии, а также упрощение и снижение трудоемкости контрольной работы и, как следствие, - повышение эффективности системы внутреннего контроля в целом.

Анализ системы оплаты труда сотрудников организации показал, что у работников и у управленцев нет стимула эффективнее работать и приносить предприятию большую прибыль, потому что на их заработной плате это не сказывается. При разной усидчивости они получают одинаковую заработанную плату.

Из всего выше сказанного можно сделать вывод о том, что существует реальная необходимость в разработке эффективной системы стимулирования труда на ООО

Проведенный анализ условий оплаты труда и премирования показывает, что размер заработной платы сотрудников предприятия поставлен в зависимость от качества и количества проделанной работы.

Можно предположить, что если на ООО внедрить децентрализованную политику вознаграждения, внедрить альтернативные формы поощрения, усложнить маркетинговые цели, то благодаря эффективной политике стимулирования можно добиться наилучших результатов, повысить прибыль предприятия.

Исходя из организационной структуры предприятия можно сказать, что разрабатывать систему стимулирования необходимо на двух уровнях.

Первый уровень – стимулирование высшего звена организационной структуры.

Оплата работников, руководящих должностей должна, осуществляется в соответствии с несколько иными принципами, чем система стимулирования для рядовых работников. Во-первых, для них трудно бывает определить конкретные результаты деятельности, а следовательно, основания для дополнительного вознаграждения должны быть другими по сравнению с рядовыми работниками. Во-вторых, решающей для управленцев является не постоянная, а переменная часть вознаграждения

Также необходимо вводить такой вид поощрения как премия из фонда директора.

Второй уровень – работники. Для того чтобы у работников был стимул приносить предприятию большую прибыль необходимо разделить их заработанную плату на несколько частей:

- Основная (базовая) часть
- Надбавки за выработку
- Надбавки за выслугу лет
- Коллективные премии
- Премия из фонда директора

Подводя итоги проделанной работы необходимо подчеркнуть, что внедрение системы стимулирования труда на предприятия должно положительно сказаться на прибыли предприятия.

Исходя из данных можно прийти к выводу, что благодаря внедренной системе стимулирования труда качественно изменился состав заработной платы, ее большая часть стала зависеть от личных результатов работников. Можно предположить, что благодаря созданной эффективной системы стимулирования труда прибыль предприятия существенно возрастет.

Таким образом, Цель работы - рассмотреть практику бухгалтерского учета оплаты труда и расчётов с персоналом на предприятии – **достигнута.**

Спасибо за внимание! Доклад окончен.