

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-тон»)».

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

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

В первой главе работы рассматриваются теоретические основы бухгалтерского учета и анализа оплаты труда работников. Заработная плата - основной источник дохода рабочих и служащих, с ее помощью осуществляется контроль за работой и потребностями, она используется как важнейший экономический рычаг управления организацией.

В условиях рыночной экономики предприятия идут на все, чтобы снизить затраты, повысить эффективность для своего успешного функционирования. Для того чтобы обеспечить оптимальный уровень заработной платы на предприятии необходимо тщательно исследовать рынок труда предприятия на оплату труда, применять экономические фонды заработной платы. Таким образом можно при проведении экономического анализа фонда заработной платы.

Для достижения поставленной и начала работы учета, во второй главе работы проводится анализ организации бухгалтерского учета и оплаты труда сотрудников ООО «Спорт-тон».

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

Бухгалтерский учет на предприятии ведется в соответствии с учетной политикой.

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

Существенное оформление начисления и выплаты заработной платы в ООО «Спорт-тон» осуществляется в соответствии с унифицированными формами первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, которые утверждены постановлением Госкомстата России от 01.01.2004 № 1. На их основе организация

Документально по движению отражает на оплату труда в ООО «Спорт-тон» является:

- трудовой договор;
- итатное расписание;
- табель учета рабочего времени;
- ведомости начисления и выплаты заработной платы; расчеты, ведомости, ведомости начисления и выплаты заработной платы.

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

Если работником установленная 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-тон» позволяет основным направлениям поиска резервов повышения эффективности использования средств на оплату труда. На анализировании предприятия это увеличение производительности труда рабочих. В таком увеличении доли чистой прибыли в 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 вырос на 400 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-тон».

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

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

Преимущества, обеспечивающие эффективность работы, это, во-первых, простота, удобство, надежность, возможность интеграции с другими информационными системами, возможность интеграции с другими информационными системами, возможность интеграции с другими информационными системами, возможность интеграции с другими информационными системами.

- планирование фонда заработной платы работников предприятия;
- отчеты по составлению начислений и платежей расписания организации, в том числе «итатную расценку»;
- списание начислений на работу, работников предприятия и составление его организации, включая отчетность для внешнего;
- и другие отчеты.

Таким образом, предложенная методика совершенствования учета и контроля расчетов с персоналом по оплате труда должна обеспечить эффективность всего учетного процесса на предприятии, а также упреждение и снижение трудоемкости контрольной работы, как следствие, - повышение эффективности системы начисления заработной платы.

Анализ системы оплаты труда сотрудников организации показал, что у работников и у управленцев нет стимула эффективно работать и приносить предприятие большую прибыль, потому что, из их заработной платы это не оплачивается. При такой ситуации они получают единственную заработную плату.

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

Проведенный анализ условий оплаты труда и стимулирования позволяет, что размер заработной платы сотрудникам предприятия зависит от зависимости от количества и качества производимой работы.

Можно предположить, что если на ООО внедрить распределительную и стимулирующую системы, внедрить альтернативные формы стимулирования, усилив материальные стимулы, то благодаря эффективной политике стимулирования можно добиться наилучших результатов, повысить прибыль предприятия.

Исходя из организационной структуры предприятия можно сказать, что распределительная система стимулирования необходима на двух уровнях.

Первый уровень - стимулирование высшего звена организационной структуры.

Оплата работников, руководящих должностей должна осуществляться в соответствии с основными принципами, что система стимулирования для разных работников. Во-первых, для них нужно будет определить начисленные результаты деятельности, а следовательно, основана для дополнительного стимулирования должны быть другими по сравнению с разными работниками. Во-вторых, размер для управленцев является не постоянная, а переменная часть вознаграждения.

Таким образом, внедрить такой вид стимулирования как премия из фонда директора.

Второй уровень - работники. Для того чтобы у работников был стимул приносить предприятие большую прибыль необходимо разделить их заработную плату на несколько частей:

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

После завершения производственной работы необходимо определить, что внедрение системы стимулирования труда на предприятии должно осуществляться на прибыль предприятия.

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

Таким образом, Цель работы - рассмотреть практику бухгалтерского учета оплаты труда и расчетов с персоналом на предприятии - достигнута. Спасибо за внимание! Доклад окончен.