

Слайд 1

Уважаемый председатель, уважаемые члены государственной аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы – **«Учет аудит и анализ расчетов с персоналом по оплате труда (на примере ООО «Универсал»)**».

Слайд 2

Целью работы является изучение методологических вопросов постановки учета расчетов по оплате труда в исследуемой организации, сравнение методики ведения учета данной организации с нормативно-законодательной базой, рассмотрение методики проведения аудита расчетов по оплате труда, проведение анализа фонда заработной платы, а также использования трудовых ресурсов в организации.

Задачи исследования представлены на слайде.

Слайд 3

Итак, рациональное использование средств на оплату труда – это основной фактор, обеспечивающий бесперебойность процесса производства, и залог успешного функционирования организации в будущем. Заработная плата всех сотрудников предприятия в сумме дает показатель ФЗП (фонда заработной платы). Анализ фонда заработной платы необходимо рассматривать в тесной связи с анализом использования трудовых ресурсов на предприятии, фондом рабочего времени и уровня производительности труда. ФЗП состоит из заработной платы, начисленной по двум формам: повременной и сдельной. Факторы, влияющие на изменение фонда оплаты труда представлены на рисунке.

Слайд 4

Далее анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами следует начинать с изучения их структуры и укомплектованности организации необходимыми кадрами работников. Проведем анализ численности рабочих в целом и по каждой категории, рассчитаем абсолютное отклонение численности работающих ООО «Универсал». Анализ структуры и численности выполнен в таблице.

Слайд 5

Также на рисунке нагляднее представлено выполнение плана предприятием по обеспеченности трудовыми ресурсами. Полученные данные показывают, что в ООО «Универсал» в анализируемом периоде фактическая численность

работающих увеличилась на 27 человек по сравнению с планом и на 36 человек по сравнению с предыдущим годом. Незначительно изменилась структура работающих – увеличилась доля рабочих и в то же время снизилась доля специалистов и руководителей по сравнению с планом. В целом обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами можно расценивать положительно, так как на предприятии значительно растет численность рабочих (11 чел.), что может привести к увеличению выпуска продукции, а соответственно и к увеличению выручки. Также растет и численность специалистов (13 чел.). В тоже время из данной структуры видим не рациональное соотношение доли рабочих и служащих, как в отчетном, так и в предыдущем годах. Предприятию необходимо принять меры по изменению соотношения их долей.

Слайд 6

Далее анализ осуществляется в динамике за ряд лет на основе следующих коэффициентов. Расчеты показывают, что в ООО «Универсал» коэффициент текучести кадров невысок, то есть не наблюдается проблем по данному направлению. К тому же в 2018 году этот коэффициент хоть незначительно, но ниже, чем в предыдущем. Данную величину можно считать оптимальной. Положительный результат наблюдается и при расчете величины постоянства кадров. Однако обеспеченность организации трудовыми ресурсами не влияет на степень их использования и, естественно, на выпуск продукции. Выпуск продукции зависит от труда, затраченного на производство, определяемого количеством рабочего времени, от эффективности труда и производительности.

Слайд 7

Также основные составляющие баланса рабочего времени по ООО «Универсал» представлены в таблице.

Слайд 8

Итак, в ходе анализа необходимо выявить причины образования потерь рабочего времени. Классификация потерь рабочего времени разделяет потери рабочего времени на резервообразующие и не резервообразующие. Резервообразующие – это потери, которые могут быть снижены при системной организации работы по снижению потерь рабочего времени. Среди них могут быть: дополнительные отпуска с разрешения администрации, невыходы на работу по болезни, прогулы, простои из-за неисправности оборудования, отсутствие работы, сырья, материалов, топлива, энергии и т. д. Из приведенной таблицы видно, что полезный фонд рабочего времени на исследуемом предприятии снизился на 56,5 часа

относительно плана, это произошло за счет снижения явочного фонда на 7 дней и за счет увеличения внутрисменных простоев на 0,5 ч.

Слайд 9

Также анализ использования рабочего времени в ООО «Универсал» представлен в таблице.

Слайд 10

Приступая к анализу использования фонда заработной платы в первую очередь необходимо рассчитать абсолютное и относительное отклонение фактической его величины от плановой.

Слайд 11

Итак, факторная модель постоянной части фонда оплаты труда представлена на рисунке.

Слайд 12

Далее анализ темпов роста производительности труда и средней заработной платы представлен в таблице.

Слайд 13

Таким образом, реальный перерасход по фонду заработной платы в ООО «Универсал» составил 2'290'083руб., что ниже ранее рассчитанного. Основными источниками экономии фонда заработной платы являются: внедрение современных организационных форм производства и труда; выполнение плана по труду и эффективное использование численного состава работников; повышение производительности труда. В результате проведенного анализа можно дать руководству ООО «Универсал» следующие рекомендации по оптимизации фонда заработной платы:

- повышать эффективность использования трудовых ресурсов путем роста загруженности работников предприятия с целью исключения оплаты за неотработанное время (простои);
- привести численность рабочих основного и вспомогательного производства в соответствие с прогнозируемыми объемами производства;
- совершенствовать структуру управления предприятием;
- сократить расходы на содержание аппарата управления;
- внедрить нетрадиционные системы оплаты труда, которые основаны на прямой зависимости между результатом работы и оплатой труда.

Слайд 14

Таким образом, Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.