**Слайд 1**

**Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!**

Тема моей выпускной квалификационной работы - **«Организация учета труда и его оплаты в ЗАО «Степное» Калининградской области».**

**Слайд 2**

**Целью** выпускной квалификационной работы является определение путей совершенствования организации учёта оплаты труда и его стимулирования на основе исследования системы учёта заработной платы.

**Задачи**:

1. изучить теоретические и законодательные основы бухгалтерского учёта оплаты труда;

2. исследовать системы бухгалтерского учёта оплаты труда и расчётов по заработной плате; системы мотивации труда и механизма материального стимулирования;

3. разработать возможные пути совершенствования организации учёта оплаты и стимулирования труда на предприятии.

Объектом исследования является ЗАО «Степное» Калининградской области.

**Слайд** 3

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СУЩНОСТИ И ФУНКЦИИ УЧЁИА ТРУЛА И ЕГО ОПЛАТЫ**

Под заработной платой в современной экономической науке понимается цена, выплачиваемая за единицу затрат труда наемного работника.

Заработная плата выполняет несколько функций, наиболее важные из них — воспроизводственная, стимулирующая, статусная, регулирующая (распределительная), производственно-долевая и др.

Заработная плата выполняет несколько функций, наиболее важные из них — воспроизводственная, стимулирующая, статусная, регулирующая (распределительная), производственно-долевая и др.

**Слайд** 4

**Формы оплаты труда:**

- сдельная (когда в основу расчета берется объем работы и расценка за выполнение его единицы);

- повременная (в основе – тарифная ставка за час работы или оклад и отработанное время).

Материальное стимулирование – это сознательно организуемая предприятием система поощрений и взысканий, обеспечивающая зависимость получаемых работником жизненных благ от его личного трудового вклада и капитала.

**Слайд** 5

**Основные принципы организации оплаты труда:**

* заработной платы конъюнктуре рынка, учет соотношения спроса и предложения на рабочую силу на рынке труда;
* - установление минимального гарантированного уровня оплаты труда, ниже которого она не может быть;
* - отсутствие верхних пределов заработной платы, что позволяет стимулировать работника к высокой производительности труда;
* - формирование средств на оплату труда по остаточному принципу;
* - стимулирование через систему вознаграждения роста доходов предприятия и его подразделений;
* - осуществление оплаты труда в соответствии с индивидуальным трудовым вкладом каждого работника в экономические результаты деятельности подразделения и предприятия в целом;

**Слайд** 6

**Анализ показателей размеров ЗАО ”Степное”**

* **ЗАО ”Степное”** Занимается производством и реализацией продукции сельскохозяйственного производства. Основное направление производство молока и мяса, как вспомогательная выступает отрасль растениеводство – для обеспечения кормовой базы.

**Слайд** 7

**Экономические показатели размеров ЗАО ”Степное”**

Стоимость сельскохозяйственной продукции по себестоимости в 2015 году увеличилась по сравнению с 2011 годом в 3,5 раза, что в сумме составило 69041 тысяч рублей.

Повысилась производительность труда в 8,9 раза, за счёт уменьшения среднегодовой численности работников на 176 человек.

Уменьшение фондообеспеченности в 2015 году на 49,05% свидетельствует о том, что в ЗАО «Степное» имеются основные фонды чья материально-техническая база устарела, основные средства обновляются очень редко из-за недостатка денежных средств и очень высокой стоимости техники.

Экономическая эффективность или норма прибыли в 2015 году составила минусовый результат, убыток составил 15704 тысяч рублей в результате стихийных бедствий, из-за которых поля с зерновыми культурами были затоплены водой.

**Слайд** 8

**Бухгалтерского учет ЗАО ”Степное”**

Бухгалтерский учет на ЗАО «Степное» ведется в соответствии с едиными методологическими основами и правилами, установленными Законом «О бухгалтерском учете»,

Бухгалтерский учет на предприятии полностью автоматизирован, бухгалтерия снабжена современной офисной техникой. Установлена программа «1С: Предприятие» версия 7.7, редакция 4.5.

Существуют и минусы: в нарушение статьи 6 Федерального закона РФ № 129-ФЗ от 21.11.1996 г. отсутствует утвержденный график документооборота по предприятию.

**Слайд** 9

**Первичная документация по учету труда ЗАО ”Степное”**

- Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда (ф. № Т-12);

- Табель учета рабочего времени (ф. № Т-13);

- Расчетно-платежная ведомость (ф. № Т-49);

- Расчетная ведомость (ф. № Т-51);

- Платежная ведомость (ф. №Т-53);

- Лицевой счет (ф. № Т-54).

**Слайд** 10

**Система оплаты труда ЗАО ”Степное”**

Системами оплаты труда на ЗАО «Степное» являются простая повременная и простая сдельная оплата труда.

Материальное поощрение в денежном выражении отсутствует так же, как и отсутствует дополнительная оплата и премии в натуральной форме.

Ежемесячно уплачиваются страховые взносы на обязательное пенсионное страхование и страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации, т.к. ЗАО «Степное» освобождено от уплаты единого социального налога и является плательщиком единого сельскохозяйственного налога.

**Слайд** 11

**Система оплаты труда ЗАО ”Степное”**

На предприятии более высокие темпы роста оплаты труда по сравнению с темпами роста производительности труда, это способствует перерасходу фонда заработной платы в размере, что влечет за собой повышение себестои-мости продукции и уменьшение суммы прибыли, которая в настоящее время в хозяйстве как раз и отсутствует.

Аудиторская проверка бухгалтерской отчётности в части оплаты труда за анализируемый период не проводилась

Работу бухгалтерии ЗАО «Степное» можно оценить положительно

**Слайд** 12

**Для улучшения организации учёта труда и его оплаты нами внесены следующие предложения:**

* применить в процессе учёта заработной платы бухгалтерскую компьютерную программу «1С: Зарплата и кадры 7.7», в результате которой годовая экономия от применения автоматизации составит 49180 рублей, расчётный срок окупаемости капитальных затрат 1,38 года.
* ввести качественную организацию документационного обеспечения путем разработки правил и графика документооборота, а также организовать своевременное ознакомление сотрудников с первичной документацией;
* изменить формирование фонда оплаты труда с учетом результативности труда, снижения трудоемкости и роста выработки за счет сдельно – прогрессивной оплаты труда, для чего разработать эффективную шкалу повышения расценок;
* обеспечить рабочие места всех бухгалтеров и работника кадрового учета персональными ЭВМ и необходимыми программами для сокращения объема ручного труда и высвобождения времени для анализа;

**Слайд** 13

**Для улучшения организации учёта труда и его оплаты нами внесены следующие предложения:**

- проводить анализ и на практике использовать его результаты в планировании производительности труда – как основного показателя эффективности использования трудовых ресурсов и факторов роста потенциальных возможностей предприятия;

- обеспечить более тесную взаимосвязь всех подразделений бухгалтерии и кадров во избежание серьезных ошибок в бухгалтерском учете, а также для своевременного устранения выявленных ошибок;

- разработать систему мотивации производительности труда, которая должна предусматривать в первую очередь эффективную компенсацию труда, например, профессиональное развитие, «комфортные» условия работы.

**Слайд** 14

**Таким образом, Цель работы** - определение путей совершенствования организации учёта оплаты труда и его стимулирования на основе исследования системы учёта заработной платы. **в ЗАО «Степное» Калининградской области**» – **достигнута**.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.