**Слайд 1**

**Уважаемые председатель и члены Государственной аттестационной комиссии! Вашему вниманию предлагается работа на тему** – **«Бухгалтерский учет и анализ расчетов с персоналом по оплате».**

**Слайд 2**

**Таким образом, Цель** работы – описание действующих методик расчетов с персоналом по оплате труда; проведение анализа трудовых ресурсов и эффективности их использования и разработка конкретных рекомендаций по совершенствованию учетно-аналитической работы.. Цель работы определила ряд **задач**, которые представлены на слайде.

**Слайд 3**

Далее, аналитический учет затрат по оплате труда и начислению заработной платы осуществляется в ООО ПК «Венткомплекс» по каждому работнику независимо от времени его работы в организации. В соответствии с Трудовым кодексом РФ заработная плата выдается на предприятии два раза в месяц, в сроки, установленные трудовым договором: 15-го и 30-го числа каждого месяца. В первый раз (15-го) выдается полный расчет за предыдущий месяц, а во второй (30-го) – аванс за текущий.В целом в ООО ПК «Венткомплекс»» бухгалтерский учет труда и заработной платы осуществляется в соответствии с действующим законодательством. Однако в ходе исследования мною были выявлены отрицательные моменты учета затрат по оплате труда:

1. Отсутствие графика документооборота по участку расчетов с персоналом по оплате труда на предприятии. Данное обстоятельство не является нарушением требований бухгалтерского учета, однако затрудняет проведение контроля.
2. Расчет среднего заработка для определения размера отпускных или компенсации за неиспользованный отпуск в ООО ПК «Венткомплекс» производится автоматизированным способом. Данный расчет прикрепляется к ф.Т-60 «Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику». Таким образом, графы ф.Т-60 остаются незаполненными, что нарушает установленный порядок. Необходимо, в обязательном порядке, переносить данные расчета, полученного автоматизированным способом в ф.Т-60. Так как только правильно заполненный документ может служить основанием для проведения этих операций в бухгалтерском учете.
3. При депонировании заработной платы отдельно не ведется ее реестр, что затрудняет контроль и последующий расчет депонированных сумм.

**Слайд 4**

Также, успешное выполнение производственной программы организации главным образом зависит от ее обеспеченности рабочей силой, поэтому анализ трудовых показателей начинают с выяснения обеспеченности организации трудовыми ресурсами.

Таким образом, в последние два года, в связи с кризисными явлениями в российской экономике и снижением платежёспособного спроса, компания существенно сокращает численность своего персонала – на 42 человека, что соответствует снижению на 25,45%. Изменение структуры персонала по фактическим учётным данным рассмотрим на основании данных таблицы. Максимальное сокращение персонала произошло по категории «производственный персонал» - на 31 человека (на 31,96%), на втором месте – снижение численности ремонтного персонала – на 9 человек (на 18,00%).

**Слайд 5**

Также, изменение структуры персонала относительно утвержденного штатного расписания рассмотрим на основании данных таблицы.

Таким образом, приведённые данные показывают, что среднегодовая фактическая численность персонала не соответствует численности по штатному расписанию по всем категориям персонала: не закрыты 2 штатные позиции по производственному персоналу, на 3 человека недокомплектован ремонтный персонал и административно-управленческий персонал – на 2 человека. Суммарное отклонение составляет 7 человек (-5,38%).

**Слайд 6**

Стоит учитывать, что заработная плата в ООО ПК «Венткомплекс» складывается из оклада, надбавок и премии и максимальным размером не ограничивается. По факту 2019 г. расходы на оплату труда ООО ПК «Венткомплекс» по оказываемым услугам составили 2 586,7 тыс. руб. без отчислений на соц. нужды. В тарифе данные расходы утверждены на уровне 2 369,00 тыс. руб. Таким образом, отклонение фактических затрат от утвержденных в тарифе составило 9,19%. Отклонение по данным расходам наблюдается из года в год. Отклонение фактической среднемесячной заработной платы относительно среднемесячной заработной платы в тарифе составляет 2 984 руб. или 20,5%. Наиболее существенное отклонение фактических расходов за 2019 г. наблюдается по расходам на оплату труда. Данное отклонение связано с тем, что при формировании долгосрочного тарифа на 2017-2019 гг., затраты на 2018 г. утверждались в тарифе по факту 2017 г. с индексацией за два периода, в то время как существующие реалии по факту не учитывались.

Таким образом, происходит превышение фактического фонда оплаты труда относительно планового – на 217,65 тыс.руб. Это показывает необходимость более тщательного и всестороннего планировании и анализа расходов на оплату труда.

**Слайд 7**

Так же, в связи с ростом тарифа ежегодно происходит индексация заработной платы. Динамика средней заработной платы по категориям работников представлена в таблице. Анализируя данные, отметим, что средняя заработная плата в 2019 году выросла на 20,46 % относительно 2018 г. Наибольшее увеличение произошло по прочему персоналу (29,9%), наименьшее по производственному персоналу – на 16,53%.

**Слайд 8**

Стоит учесть, что снижение ФОТ в 2019 г относительно уровня 2018 г в основном происходит за счёт сокращения численности всех категорий персонала (на 612 тыс.руб./мес.) при этом рост средней заработной платы приводит к относительному перерасходу средств на 367 тыс.руб./мес. Представленные данные говорят о недостатках в планировании и учёте средств, расходуемых на оплату труда. Наибольшую долю в структуре фонда оплаты труда составляют суммы, выплаченные производственному персоналу. Данные затраты составляют практически 50% затрат на оплату труда.

**Слайд 9**

Далее, соотношение темпов роста заработной платы и темпов роста производительности труда представлены на рисунке . Данные показывают, что в 2018 г соотношение роста заработной платы и производительности труда показывало неэффективность использования ФОТ, так как рекомендованным является опережающий рост производительности труда. В 2019 г ситуация стабилизируется относительно 2018 г, но темпы роста только приблизились друг к другу, нормативное соотношение ещё не выполняется.

Таким образом, можно сделать вывод, что основной статьей расходов в ООО ПК «Венткомплекс» составляют затраты на оплату труда, их доля составляет почти 40 %. При этом в исследуемом периоде затраты на оплату труда выросли. В основном по всем статьям затрат на оплату труда наблюдается рост в 2018 г. Учитывая специфику деятельности рассматриваемого предприятия, важное значение имеет анализ и планирование затрат на оплату труда.

Стоит учитывать, что все перечисленные первичные бухгалтерские документы, связанные с оплатой труда всех категорий персонала, формируются в используемой предприятием специализированной программе, в этой связи изменение их форм и содержания представляется нецелесообразным. Проведённые исследования позволяют сделать вывод об отсутствии на предприятии единой системы контроля и анализа использования фонда оплаты труда. Недостатками в учёте расходов на оплату труда можно назвать распределение оплаты труда и анализ расходов по категориям персонала. Необходимо принятие мер по обеспечению опережающего роста производительности труда по сравнению с повышением его оплаты.

**Слайд 10**

Также, высокая динамика численности персонала ведёт к колебаниям качества производимых работ и оказываемых услуг, в этой связи необходимо внедрение ежемесячно фиксируемых и оцениваемых показателей по каждому направлению деятельности или по каждой категории персонала. Необходимо принятие мер по обеспечению опережающего роста производительности труда по сравнению с повышением его оплаты. Для повышения эффективности расходов по оплате труда можно рекомендовать внедрение в существующую систему контроля и анализа комплекса показателей KPI, под которыми понимаются количественно измеримые показатели фактически достигнутых результатов. На слайде представлены меры по совершенствованию системы учета анализа расходов на оплату труда. Они включают в себя внедрение в существующую систему контроля и анализа комплекса показателей KPI.

**Слайд 11**

По итогам исследования и разработки специальных мер, можно сделать следующие экономические выводы. Затраты в год на приобретение данного программного продукта составляют 14 625 р., так как предприятие использует лицензионную программу бухгалтерского учёте «1С:».

Также, повышение мотивации сотрудников должно привести к росту объёма работ компании не менее, чем на 15 % к уровню предшествующего периода. Следовательно, выручка в проектном периоде составит 9 889,1 тыс.руб. Рост выручки составляет 1 289,9 тыс.руб. Рост чистой прибыли к уровню 2019 г составит 532,8 тыс.руб. Проведённые расчёты показывают экономическую целесообразность внедрения новой системы учёта и анализа расходов на оплату труда рассматриваемого предприятия.

**Слайд 12**

**Таким образом, Цель работы достигнута.** Спасибо за внимание! Доклад окончен.