

ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ ДОХОДІВ ПРАЦІВНИКІВ В СФЕРІ ГРОМАДСЬКОГО ХАРЧУВАННЯ

(представлено д.е.н., проф. Мороз Ю.Ю.)

В статті визначено зміст доходів працівників, окреслено основні передумови раціональної організації їх обліку. Зокрема доведено необхідність врахування особливостей галузі громадського харчування при побудові облікової системи відповідно до потреб управління. Під час дослідження були використані загальнонаукові методи дослідження: індукції, дедукції, діалектичний метод пізнання, а також деякі методи бухгалтерського обліку до яких належать: документування, бухгалтерські рахунки, подвійний запис, бухгалтерський баланс та звітність.

Розглянуто особливості структури оплати праці в підприємствах громадського харчування. Визначено, що доцільним є використання тарифної сітки за для диференціації доходів працівників. Це дасть змогу проявити в повній мірі стимулюючу функцію доходів працівників.

Ключові слова: облік, оплата праці, доходи працівників, громадське харчування, тарифна сітка, системи оплати праці

Постановка проблеми. Сучасна економічна криза в українській економіці виявила необхідність проведення радикальних змін в системі оплати праці працівників, в удосконаленні організації й системи стимулювання ефективності праці, оптимізації диференціації доходів працюючих та їх оподаткування, що є обов'язковою передумовою сталого соціально-економічного розвитку. За таких умов на перший план виступає необхідність проведення досліджень теоретичних і прикладних аспектів бухгалтерського обліку доходів працівників та аналізу ефективності використання трудових ресурсів з огляду на ринкове реформування та світову інтеграцію України.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Теоретичним та методичним аспектам проблем обліку доходів працівників присвячені праці українських вчених таких як: В.Ф. Андрієнка, А.В. Базилюка, Д.П. Богині, Ф.Ф. Бутинця, А.С. Гальчинського, В.М. Данюка, О.Ф. Златопольського, М.Б. Ільченка, А.А. Калини, М.І. Карлін, А.М. Колота, Г.Т. Кулікова, В.Д. Лагутіна, І.Ф. Ломанова, В.М. Новикова та ін. Практична значимість обліку доходів працівників, недостатній рівень його дослідження стосовно сучасних потреб управління та дискусійність багатьох теоретичних положень обумовили необхідність проведення подальших наукових досліджень.

Метою статті є окреслення взаємозв'язку організації обліку доходів працівників із системою управління, а також вплив галузевих особливостей на побудову облікової системи.

Викладення основного матеріалу. Громадське харчування — різновид торговельно-виробничої діяльності із забезпечення населення харчуванням. До підприємств громадського харчування належать ресторани, бари, кав'ярні, кафе, їдальні, магазини кулінарії, фабрики-кухні, дрібно роздрібна мережа тощо. Головною особливістю фінансово-господарської діяльності закладів громадського харчування є те, що вона поєднує елементи виробництва і торгівлі. Під час виготовлення власної продукції (напівфабрикатів, кондитерських виробів, продуктів харчування) водночас відбувається реалізація їх (торгівля) разом із придбаними на стороні товарами.

Дохід працівників – це сукупність матеріальних та нематеріальних благ, одержаних від підприємства за результатами діяльності, відповідно до укладеного договору (контракту), що використовується для підтримки фізичного, морального, економічного та інтелектуального розвитку працівників. З точки зору роботодавця, «дохід працівників» – це сума понесених витрат роботодавцем, яка пов'язана з використанням робочої сили і забезпеченням належного її відтворення; тобто це витрати пов'язані з діяльністю працівників.

Основою доходу працівників підприємств громадського харчування є заробітна плата, що виплачується співробітникам. Відповідно до Закону України «Про оплату праці» заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. [1].

Порядок формування доходів працівників громадського харчування пов'язані з вибором основних елементів загального механізму організації оплати праці – моделей формування, форм і систем оплати праці, нормування й стимулювання праці. Особливо виважених підходів потребує розробка оптимальної системи оплати праці й механізму її стимулювання, які мають бути спрямовані на досягнення загальної мети діяльності підприємства та підвищення добробуту найманих працівників. Адміністрація підприємств громадського харчування самостійно вибирає і застосовує різні системи оплати праці працівників. У цій сфері діяльності адміністрація спирається на своїх фахівців відділу кадрів або менеджерів з персоналу, професійні можливості яких часто так чи інакше обмежені і не відповідають сучасним вимогам.

Оплата праці працівників, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями, незалежно від форм власності й господарювання, регулюється, з одного боку, шляхом встановлення державного розміру мінімальної заробітної плати; норм, гарантій і компенсацій; умов і розмірів оплати праці працівників установ і організацій, які фінансує бюджет; умов і розмірів оплати праці керівників державних підприємств; оподаткування прибутків працівників; з другого - угодами, які укладаються на державному, галузевому, регіональному рівнях і на підприємстві. Регулювання оплати праці на рівні підприємства передбачає розроблення, затвердження й застосування внутрішніх (локальних) нормативних документів, зокрема положень: про оплату праці, про преміювання за виконання виробничих завдань і функцій, про винагороду за підсумками роботи за рік тощо [2].

Оплата праці в підприємствах громадського харчування - це передбачене контрактом про наймання грошову винагороду за відповідну роботу, яке встановлюється не нижче законодавчо встановленого мінімуму і регулюється колективним договором. Структура даної оплати праці включає основну заробітну плату, додаткову заробітну плату, а також інші заохочувальні та компенсаційні виплати (надбавки, доплати, премії тощо).

Таблиця 1

Структура оплати праці в підприємствах громадського харчування

Складова	Зміст
Основна заробітна плата	складається з винагороди за виконану роботу в межах встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, нормовані завдання, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів), відрядних розцінок - для працівників кухні і посадових окладів - для працівників адміністрації. Крім зазначених видів заробітку в фонд основної заробітної плати включаються також суми процентних або комісійних нарахувань залежно від обсягу доходу (прибутку), отриманих від реалізації продукції, в тих випадках, коли вони є основною заробітною платою.
Додаткова заробітна плата	винагорода за працю понад установлені норми за трудові успіхи, винахідництво, а також за особливі умови праці (наприклад, робота в ніч або візні банкети). В фонд додаткової заробітної плати входять доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені законодавством, премії за виконання виробничих завдань і функцій. Наприклад, надбавки за кваліфікаційну майстерність, за знання іноземної мови, за підвищений розряд, кухарям бригадирам за керівництво бригадою; премії за виконання і перевиконання виробничих завдань, винагорода за вислугу років, оплата за роботу у вихідні та святкові дні.
Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	виплати в формі винагороди за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші виплати або не передбачені законодавством, або перевищують норми, встановлені законодавством. Зокрема, сюди відносяться суми оплати вимушених відпусток з ініціативи адміністрації з частковим збереженням заробітної плати; винагорода за підсумками роботи за рік; винагорода за розробку нових страв, матеріальна допомога; виплата соціальних і трудових пільг працівникам, доплати до державних пенсій, вартість путівок для лікування і відпочинку.

Порядок ведення аналітичного та синтетичного обліку доходів працівників в підприємствах громадського харчування не відрізняється від обліку, який ведуть підприємства інших галузей. Тобто основним рахунком для ведення синтетичного обліку доходів працівників є рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» Аналітичний облік ведеться за кожним працівником, видами виплат та утримань.

В основному в підприємствах громадського харчування використовується погодинна оплата праці. При цьому є можливим використання тарифікації. Тарифікація робіт - це віднесення тих чи інших її видів до тарифних розрядів

робітників або до кваліфікаційних категорій фахівців, службовців залежно від складності праці. Як було показано вище, тарифний розряд - це величина (показник), що відображає складність праці і відповідну їй кваліфікацію робітника. Складність праці, працівників кухні, вирішується аналітичним шляхом. Після того, як складність даного виду праці визначена, з нею співвідноситься той чи інший тарифний розряд. Ці розряди в певній послідовності групуються у тарифній сітці.

Дана система оплати праці має механізмом організації основної заробітної плати керівників та працівників кухні. У працівників кухні характерно розподіл їх по тарифній сітці. Тарифні сітки є інструментом диференціації оплати праці залежно від його складності (кваліфікації), вони являють собою шкалу співвідношень в оплаті праці різних груп працівників, що складається з розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів. Сітка складається з тарифної ставки кухарів і ставки підсобних робітників (мийниці посуду, прибиральниці). Оплата праці керівників (адміністраторів залу, директора, головного бухгалтера, завідувача виробництвом, завідуючого складом, начальника цеху) не підлягає тарифікації, а найчастіше, залежить від показників діяльності керованої ними господарської одиниці.

Висновки. Обліково-аналітична категорія «доходи працівників» відображає зобов'язання роботодавця здійснити оплату, надати винагороду за найману працю згідно з відповідними правовідносинами та з урахуванням норм чинного податкового, соціального й пенсійного законодавства і включає розрахунки із заробітної плати за трудовим договором, розрахунки щодо винагороди за цивільно-правовими договорами та авторських гонорарів.

Список використаної літератури:

1. Закон України «Про оплату праці», від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР, зі змінами та доповненнями від 16.01.2016, підстава 848-19- [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>

2. Потьомкін Л. Сучасні тенденції організації заробітної плати в промисловості України / Л. Потьомкін // Україна: аспекти праці. - 2003. - № 7. - С. 20-25.

References:

1. Law of Ukraine "On labor", dated 24 March 1995 № 108/95-VR, as amended on 01.16.2016, the base 848-19- [electronic resource]. - Access: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>

2. Potemkin L. Current trends of wages in the industry of Ukraine / Ukraine Leonid Potemkin //: aspects of labor. - 2003. - № 7. - S. 20-25.

ПРИБИТКОВА Олена Василівна - магістр Житомирського національного агроекологічного університету, спеціальність «Облік і оподаткування».

Наукові інтереси:

- обліково-методичні аспекти бухгалтерського обліку доходів працівників