

## ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ДЛЯ ПІДПРИЄМСТВ ТУРИСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ (ТУРИСТИЧНИХ ФІРМ)

### FEATURES OF ACCOUNTING OF THE SALARIES FOR ENTERPRISES OF THE TRAVEL AGENCY (TOURISM FIRMS)

**Кравчук Р.С.**

кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри прикладної економіки,  
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

**Якубович О.В.**

студент,  
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

**Kravchuk Roman**

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,  
Associate Professor of the Department of Applied Economics,  
Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas

**Yakubovich Olena**

Student,  
Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas

*У статті виокремлено основні теоретичні аспекти поняття «заробітна плата». Представлено основні елементи та структуру оплати праці на туристичному підприємстві. Розкрито особливості обліку робочого часу підприємства туристичного бізнесу, що базується на обліку робочого часу і контролі над станом трудової дисципліни на підприємстві і здійснюється табельним обліком. Наведено особливості ведення обліку особового складу туристичного підприємства, описано, хто курує дане коло запитань, та представлено затверджені типові форми первинного обліку особистісного складу працівників. Описано особливості бухгалтерського обліку оплати праці на туристичних підприємствах. Приділено увагу зведеним документам з обліку оплати праці. Акцентовано увагу необхідності на адаптації постійних змін нормативно-законодавчої бази в галузі оплати праці у практичній діяльності підприємств щодо організації обліку й аудиту праці і заробітної плати.*

**Ключові слова:** оплата праці, туризм, заробітна плата, функції заробітної плати, робоча сила, мотивація, облік і аудит праці, туристична галузь, туристична фірма.

*В статье выделены основные теоретические аспекты понятия «заработная плата». Представлены основные элементы и структура оплаты труда на туристическом предприятии. Раскрыты особенности учета рабочего времени предприятия туристического бизнеса, основанного на учете рабочего времени и контроле над состоянием трудовой дисциплины на предприятии и осуществляемого табельным учетом. Приведены особенности ведения учета личного состава туристического предприятия, описано, кто курирует данный круг вопросов, и представлены типовые формы первичного учета личностного состава работников. Описаны особенности бухгалтерского учета оплаты труда на туристических предприятиях. Уделено внимание сводным документам по учету оплаты труда. Акцентировано внимание на необходимости адаптации постоянных изменений нормативно-законодательной базы в области оплаты труда в практической деятельности предприятий по организации учета и аудита труда и заработной платы.*

**Ключевые слова:** оплата труда, туризм, заработная плата, функции заработной платы, рабочая сила, мотивация, учет и аудит труда, туристическая отрасль, туристическая фирма.

*The article outlines the main theoretical aspects of the concept of "wages". It is determined that the main problem is the disclosure in full to the essence of the methodological approaches to accounting and auditing of calculations and payments to employees of travel agencies. It is determined on the basis of which the contractual regulation of wages is carried out. The main components that affect the size of the remuneration of the workers of the tourist*

enterprise are indicated. The basic elements that include the organization of labor remuneration at the firm are presented. The structure of wages is presented in accordance with the current legislation in Ukraine. The conceptual apparatus is presented, which fully characterizes the salary at the enterprise. It is specified how the forms, systems and the size of labor remuneration of workers, as well as other types of their income by travel agencies (agencies) are established. It is noted that labor standards, tariff rates, salary schemes, bonuses, surcharges, bonuses, rewards and other payments are set by enterprises in a collective agreement with observance of the norms and guarantees provided by the current legislation of Ukraine. Specifics of the use of the tariff system of remuneration at the tourist enterprise are specified. The peculiarities of the definition of working time time at the tourist enterprise are presented. The peculiarities of accounting of the personnel of the tourist enterprise are described, it is described who supervises this circle of questions and presented the approved standard forms of the initial account of the personal staff of the employees. The emphasis is placed on the types of wages for tourist enterprises of different forms of ownership, which are the most used. A document is submitted, in which the data on the given and the executed volume of work, the beginning and the expiration of the term of their performance are displayed, the data on the number of hours worked and wages, etc. are presented, and the peculiarities of its filling are given. The peculiarities of payroll accounting at tourist enterprises are described. The emphasis is placed on the adaptation of the permanent changes in the normative and legislative framework in the field of remuneration in the practical activities of enterprises on the organization of accounting and auditing of labor and wages.

**Key words:** labor remuneration, tourism, wages, wage functions, motivation.

**Постановка проблеми** у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Заробітна плата є однією з найважливіших і найскладніших економічних категорій, що формує стимулювання трудової діяльності й є основним джерелом доходу найманих працівників, індикатором, що визначає загальний життєвий рівень працівників і є ефективним засобом мотивації працівників. З іншого боку, для роботодавців заробітна плата є значною часткою витрат виробництва, тому питання дослідження праці і заробітної плати є актуальними як для працівників, так і для роботодавців. До того ж заробітна плата є потужним і найважливішим засобом щодо стимулювання продуктивності праці та її зростання, прискорення науково-технічного прогресу, поліпшення якості продукції, підвищення ефективності виробництва, зростання як добробуту громадян, так і економічних процесів у країні загалом.

Особливої актуальності ці питання набувають у період кризових процесів, що зумовлює необхідність поглибленого дослідження економічних процесів, що відбуваються на туристичному підприємстві, і полягають у зборі, обробці і контролі обліково-аналітичної інформації щодо праці, її продуктивності та її оплати в агентстві.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій**, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спираються автори. У науковій літературі питання заробітної плати розглядали такі дослідники, як Я.С. Витвицький, М.О. Данилюк, У.Я. Витвицька, І.С. Благун, І.В. Андрійчук, І.В. Федорович та ін. Однак у вітчизняній науці приділено недостатньо уваги дослідженню особливостей обліку заробітної плати для підприємств туристичної галузі (туристичних фірм), що зумовило доцільність написання статті. Залишаються невирішеними багато наукових проблем щодо визначення особливостей обліку заробітної плати на туристичних підприємствах (туристичних фірмах), які є дуже актуальними.

Формулювання цілей статті (**постановка завдання**). Метою статті є обґрунтування необхідності розроблення та ефективного використання методичних рекомендацій і вдосконалення синтетичного й аналітичного обліку оплати праці для підприємств туристичної галузі (туристичних фірм).

**Виклад основного матеріалу дослідження** з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Нині ефективність функціонування туристичних підприємств залежить від обліку і контролю чинників, які відображають об'єктивно наявні відмінності, пов'язані з кінцевими результатами праці і заробітної плати кожного працівника і діяльності підприємства загалом.

Становить значний інтерес вивчення теоретико-методичних і практичних підходів до організації обліку й аудиту праці і заробітної плати в контексті збору та обробки облікової інформації з питань праці і заробітної плати, зростання продуктивності праці на туристичному підприємстві та пошуку шляхів оптимізації витрат на оплату праці.

В умовах сучасного економічного становища в Україні вкрай важливою проблемою є розкриття сутності методичних підходів до обліку й аудиту проведення нарахувань і виплат працівникам турагентств. Це пов'язано, насамперед, із тим, що заробітна плата формує платоспроможний попит населення та мотивує й стимулює працівників на більш продуктивну працю, тому питання створення обліково-аналітичної бази для потреб відповідних користувачів та її контроль є важливими завданнями у загальній управлінській діяльності підприємства.

Згідно із Законом України «Про оплату праці», держава здійснює регулювання зарплати працівників підприємств усіх форм власності і господарювання через установлення розміру мінімальної заробітної плати, інших державних норм і гарантій, умов та розмірів оплати праці працівників установ й організацій,

що фінансуються з бюджету, керівників державних підприємств, а також через оподаткування доходів працівників [1, с. 2].

Договірне регулювання оплати праці здійснюється на основі системи угод на державному (генеральна угода), галузевому, регіональному і виробничому (колективний договір) рівнях відповідно до Закону України «Про колективні договори й угоди». У нашому розумінні заробітна плата – це винагорода за труд. А оплата праці робітників – це ціна трудових ресурсів, які залучені у виробничий процес. Причому розмір заробітної плати залежить від складності й умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці й кількості проданих путівок підприємства і регулюється законодавством. Організація оплати праці на фірмі включає чотири елементи [2, с. 13]:

- 1) формування фонду оплати праці;
- 2) нормування праці;
- 3) розроблення тарифної системи (тарифне нормування праці);
- 4) розроблення ефективних систем оплати праці.

Відповідно до ст. 2 Закону України «Про оплату праці», заробітна плата може бути такою [1, с. 14]:

- 1) основна заробітна плата;
- 2) додаткова заробітна плата;
- 3) інші заохочувальні та компенсаційні витрати.

Основна заробітна плата – це оплата праці в межах встановлених норм (нормативна заробітна плата).

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми за трудові успіхи, винахідливість та особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, та премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань та функцій. До інших заохочувальних та компенсаційних витрат включаються:

- виплати за підсумки роботи організації за рік (13-та заробітна плата);
- компенсаційні та інші грошові виплати, які не передбачені актами чинного законодавства.

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм (норми часу, норми виробітку, норми обслуговування, посадові обов'язки тощо). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників і посадових окладів для службовців.

Відповідно до ст. 15 Закону України «Про оплату праці», регламентується організація оплати праці на підприємстві. У ній указується, що форми, системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, надбавки, компенсаційні виплати тощо встановлюються підприємствами в колективних договорах, генеральних чи галузевих угодах [1, с. 13].

Підприємства туристичного бізнесу ведуть облік робочого часу, що полягає в обліку робочого часу і контролі над станом трудової дисципліни на підприємстві та здійснюється табельним обліком. Сутність табельного обліку полягає у щоденній реєстрації явки працівників на роботу, виходу з роботи, спізнень і неявок із зазначенням причин, а також часу простоїв і надурочної роботи. Форми, системи й розмір оплати праці робітників, а також інші види їхніх доходів встановлюються агентствами самостійно з огляду на принцип матеріального заохочення кожного робітника [1, с. 13]. Форми і системи оплати праці регулює керівник підприємства, який також встановлює робітникам конкретні розміри тарифних ставок.

Основою організації оплати праці є тарифна система, яка включає тарифні сітки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники). Норми праці, розцінки тарифної сітки, схеми посадових окладів, розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших виплат встановлюються підприємствами в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством [1, с. 14; 3, с. 10; 5, с. 6].

Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від їхньої кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати. Проте законодавством України не заборонено використання інших систем оплати праці. Підприємство для обліку робочого часу може самостійно визначати [4, с. 8]:

- відповідальних працівників за оформлення табеля обліку робочого часу;
- посадових осіб, що засвідчуватимуть інформацію, зазначену в табелях (підписуватимуть табель);
- терміни подання табелів на підпис відповідним посадовим особам та до бухгалтерії для нарахування заробітної плати (зазвичай це останній день місяця, оскільки терміни подачі звітності органам статистики по заробітній платі суворо обмежені);
- порядок внесення до табеля даних про прийнятих на роботу та звільнених із неї працівників;
- методику присвоєння працівникам табельних номерів.

На кожному туристичному підприємстві незалежно від форми власності необхідно забезпечити правильну організацію обліку особового складу працівників, прийнятих на постійну або тимчасову роботу. Облік особового складу підприємства ведеться відділом кадрів або керівником агентства за відсутності відділу кадрів. Міністерством статистики затверджено типові форми первинного обліку особистісного складу:

- 1) № П-1 «Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу»;

- 2) № П-2 «Особова картка»;
- 3) № П-3 «Алфавітна картка»;
- 4) № П-4 «Особова картка спеціаліста з вищою освітою, який виконує науково-дослідні, проектно-дослідницькі й технологічні роботи»;
- 5) № П-5 «Наказ (розпорядження) про переведення на іншу роботу»;
- 6) № П-6 «Наказ (розпорядження) про надання відпустки».

Найчастіше турагенства встановлюють п'ятиденний робочий тиждень і враховується встановлена державою максимальна тривалість нормального робочого часу. Згідно зі ст. 50 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), вона не перевищує 40 годин на тиждень. Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватися за рахунок власних коштів підприємств і організацій для жінок, які мають дітей у віці до 14 років або дитину-інваліда, але й цій сфері діяльності скорочена тривалість робочого часу на даний момент не практикується. Крім того, напередодні святкових і неробочих днів, установлених законодавчо, робочий день скорочується на одну годину. Святкові й неробочі дні встановлені ст. 73 КЗпП України.

Найбільше поширення на туристичних підприємствах різних форм власності набули дві форми оплати праці: погодинна і відрядна [6, с. 10]. Розмір погодинної оплати залежить від кількості відпрацьованого часу. Таким чином, заробітна плата працівника має пряму залежність від встановленого для відповідного виду праці розміру тарифної ставки та кількості відпрацьованого робочого часу. Умовами застосування погодинної оплати праці є відсутність можливості створення власних турів (якщо підприємство не має ліцензії на туроператорську діяльність), сувора регламентація виробничого процесу, зведення функцій працівника до спостереження за процесом контакту з клієнтом, можливість того, що збільшення цін на путівки призведе до браку продаж. Окрім того, для нарахування заробітної плати працівникам із погодинною формою оплати праці необхідно мати посадові оклади (ставки) за штатним розписом, присвоєні кваліфікаційні розряди працівникам (на підставі наказів по підприємству) [3, с. 2].

Табельний облік є формою контролю над використанням робочого часу та станом трудової дисципліни в туристичній організації. Оперативний облік робочого часу ведеться в таблиці обліку використання робочого часу (форми № П-12, № П-13). Дані табельного обліку використовуються бухгалтерією під час нарахування заробітної плати співробітникам. Для обліку часу, який відпрацьовано надурочно, та оплати роботи в надурочний час використовується «Список осіб, які працювали в надурочний час» (форма № П-15).

Облік часу простоїв здійснюється на підставі «Листка обліку простоїв» (форма № П-16)

[4, с. 56]. Також існує відрядна форма оплати праці, яка виражає пряму залежність заробітку від кількості проданих послуг. Умовами застосування відрядної форми оплати праці є наявність кількісних показників роботи, які залежать від конкретного менеджера, можливість точного обліку обсягу виконаних робіт, необхідність на конкретній виробничій ділянці стимулювати працівників до подальшого збільшення виробітку продукції або обсягів виконаних робіт, можливість технічного нормування праці.

Відрядна форма оплати праці поділяється на пряму, відрядно-преміальну, відрядно-прогресивну, відрядно-непряму та акордну. За прямої відрядної системи оплата здійснюється за кожен вироблену продукцію за незмінною розцінкою. Для того щоб установити відрядну розцінку, необхідно денну тарифну розцінку робітника поділити на норму виробітку за зміну [3, с. 26].

Документ, в якому відображаються дані про заданий та виконаний обсяг робіт, початок та закінчення терміну їх виконання, наводяться дані про кількість відпрацьованих годин та заробітну плату тощо, – це наряд-лист. Оформлення наряд-листів має проводитися суворо в календарній послідовності згідно з планом виробництва. Наряди оформлюють залежно від характеру роботи на одного працівника.

Порядок документального відображення обліку відрядної заробітної плати, а також вимоги до оформлення відповідних документів регламентуються «Положенням про документальне забезпечення записів у бухгалтерському обліку», затвердженим Наказом Міністерства фінансів України від 24 травня 1995 р. № 88. Зокрема, у ньому сказано, що первинні документи повинні складатися в момент настання події або, якщо це неможливо, безпосередньо після її завершення.

У бухгалтерському обліку розрахунки з оплати праці ведуть на синтетичному рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». На цьому рахунку ведеться узагальнення інформації про розрахунки з персоналом з оплати праці за всіма її видами, а також розрахунки за неоподержану персоналом у встановлений термін суму з оплати праці (розрахунки з депонентами). Рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» має субрахунки. На субрахунок 661 «Розрахунки за заробітною платою» відображають суми нарахованої заробітної плати працівникам підприємства, які належать як до облікового, так і до необлікового складу. За кредитом субрахунку 661 облічують суми нарахованої заробітної плати і виплати, які не входять до фонду оплати праці. За дебетом субрахунку 661 відображають виплачені суми, включаючи вартість натуральної оплати, всі види утримань із заробітної плати, депонування сум невикраченої заробітної плати. За рахунком 66 може бути розгорнутий залишок: кредитовий, який відображає заборгованість господарства працівникам

підприємства за заробітною платою, та дебетовий, що показує заборгованість працівників господарству за заробітною платою [4, с. 11].

Синтетичний облік розрахунків з оплати праці ведеться в Журналі-ордері № 5-Б с.-г. Журнал-ордер відкривається на місяць. У Журналі-ордері № 5-Б с.-г. відображають нараховану заробітну плату та пов'язані з нею суми відрахувань на соціальні заходи та забезпечення майбутніх витрат. Окрім того, у Журналі-ордері ф. № 5-Б с.-г. виділено окремий розділ для відображення дебетових оборотів за рахунками 47, 65, 66. Підставою для відображення дебетових оборотів є розрахунково-платіжні відомості або Книга обліку розрахунків з оплати праці.

До зведених документів з обліку оплати праці також належать розрахунково-платіжна відомість (ф. № П-49) або Книга обліку розрахунків з оплати праці (ф. № П-44), зведена відомість нарахування та розподілу оплати праці та відрахування від неї за об'єктами обліку (ф. № 5.1 с. – г.), зведена відомість за розрахунками з робітниками і службовцями (ф. № 5.3 с. – г.), відомість аналітичного обліку (ф. № 5.4 с. – г.) [10, с. 16].

У системі контролю важливою його формою є контроль операцій з оплати праці. Завданням контролю на туристичних підприємствах є активізація господарського механізму, який націлений на раціональне використання трудових ресурсів та правильне визначення розподільчих функцій за розмірами трудових витрат. Формування та рух первинних, накопичувальних, групувальних і зведених документів забезпечить належну організацію праці облікових працівників та сприятиме одержанню неупередженої

економічної інформації щодо обліку розрахунків за виплатами працівникам. Оскільки розрахунки з оплати праці є досить трудомісткою і відповідальною ділянкою облікової роботи та через те, що в законодавстві відбуваються досить швидкі зміни, вона потребує додаткового внутрішнього контролю, основною функцією якого на підприємстві є обґрунтування операцій щодо оплати праці, правильність нарахування заробітної плати, утримання та перерахування коштів до цільових фондів, нарахування та сплати податків до бюджету.

**Висновки** з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Кожне туристичне підприємство (туристична фірма) в умовах ринкових відносин може застосовувати різні форми оплати праці та матеріальної винагороди. Постійні зміни нормативно-законодавчої бази в галузі оплати праці потребують адаптації у практичній діяльності підприємств щодо організації обліку й аудиту праці і заробітної плати.

Це можливо за рахунок розроблення методичних рекомендацій і вдосконалення синтетичного й аналітичного обліку оплати. Водночас основними функціями аудиту погодинної оплати праці є обґрунтованість застосування тарифних ставок та дотримання умов контрактів, а відрядної – виконання кількісних та якісних показників, правильність використання норм та розцінок. Самі підприємства визначають, яка оплата праці буде застосовується на підприємстві, і, відповідно, саме підприємство вибирає засоби перевірки збору й обробки облікової інформації щодо оплати праці, що буде сприяти підвищенню рівня інформативності системи обліку й аудиту.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Завіновська Г.С. Економіка праці : навчально-методичний посібник. Київ : КНЕУ, 2001. 158 с.
2. Матюх С.А. Типологія національних систем оплати праці в країнах з ринковою економікою. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2006. № 6. С. 174–179.
3. Покатаєва О.В., Кошулинська Г.О. Шляхи вдосконалення системи оплати праці на підприємстві. *Держава та регіони. Серія «Економіка та підприємництво»*. 2010. № 3. С. 139–141.
4. Мардус Н.Ю., Селюков Д.Л. Особливості обліку і аудиту праці, заробітної плати на підприємстві. *Економіка і суспільство*. 2016. № 5. С. 431–435.