

Секція: Бухгалтерський, управлінський облік і аудит.

**Прокопішина О. В.**

*доцент кафедри бухгалтерського обліку*

**Дробот В. А.**

*студентка факультету міжнародних економічних відносин*

*Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця*

*м. Харків, Україна*

## **ОБЛІКОВА СКЛАДОВА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ГОТЕЛЯ**

У сучасному готельному бізнесі України явно відчувається нестача кадрів. Особливо це стосується фахівців середньої ланки. При цьому, проблема полягає не стільки в тому, що галузь, в її сьогоднішньому вигляді досить молода, а в тому, що програми мотивації на готельних підприємствах, недорозвинені. І цей фактор залишається найбільш слабкою ланкою в управлінні готелем.

Враховуючи те, що середній рівень доходів українців починає повільно, але вірно підніматися, матеріальний фактор перестає бути визначальним у виборі роботи для висококваліфікованих працівників. На етапі пошуку нового місця праці цей фактор є одним з чільних, але після надходження на підприємство в ролі співробітника, увага переключається на моральні та психологічні аспекти. Як правило, людина розраховує на нематеріальне заохочення нітрохи ні в меншій мірі, ніж на фінансову компенсацію. Працівник бажає розвиватися, пізнавати щось нове, отримувати новий досвід і використовувати його. Недарма, світові готельні бренди, витрачають колосальну кількість часу і коштів саме на цей аспект робочого процесу. За оцінками фахівців [1] вагомим мотиваційним фактором для працівників, які мають високі професійні здібності та суттєвий досвід роботи, є визнання їх значимості в загальній структурі готельного підприємства.

Специфічні проблеми управління персоналом готелю привертають увагу багатьох дослідників, зокрема О. Є. Альохіної, В. П. Кіся, В. Є. Єрмаченко та незважаючи на широкий інтерес науковців потребують подальшого вивчення.

Метою даного дослідження є виявлення та обґрунтування ефективних методів мотивації персоналу на підприємстві готельного бізнесу. Досягнення поставленої мети обумовило необхідність вирішення таких завдань: по-перше, розкрити сутність матеріальної на нематеріальної мотивації; по-друге, провести дослідження нормативної бази та спеціальної літератури з питань обліку розрахунків з оплати праці; по-третє, провести розрахунки на основі даних досліджуваного підприємства з метою кількісного обґрунтування методів мотивації. Об'єктом дослідження є процес управління трудовими ресурсами підприємства готельного бізнесу. Предметом дослідження є організація обліку та аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві готельного бізнесу.

В якості мотиваційних механізмів нематеріальної мотивації на готельному підприємстві може бути використані такі види як заохочення співробітників, у вигляді присвоєння йому будь-якого звання; семінари або тренінги для підвищення кваліфікації; бонуси та знижки на відпочинок в готелі; залучення персоналу до життя менеджерського складу, що є дуже важливим. [1]. Головним стимулом матеріальної мотивації співробітників є заробітна плата та нарахування премії.

При обґрунтуванні управлінського рішення щодо вибору методу мотивації необхідно враховувати, з одного боку, збільшення витрат підприємства на суму єдиного соціального внеску, який нараховується на фонд оплати праці, а з іншого боку – зменшення розміру отриманої премії на суму податку на доходи фізичних осіб та єдиного соціального внеску (ЄСВ), який утримується з фонду оплати праці.

Розмір нарахованого ЄСВ залежить від класу професійного ризику виробництва, до якого віднесено платника єдиного внеску, з урахуванням видів його економічної діяльності. Чинним законодавством передбачено 67 класів професійного ризику і відповідно ставки коливаються від 36,76% до 49,7%.

Діяльність готелів відноситься до 12 класу та підлягає нарахуванню ЄСВ за ставкою 36,92% [2].

Для працівника, який отримує премію, відчутним є зменшення нарахованої оплати праці на суму податку на доходи фізичних осіб (ПДФО). За вимогами пп. 14.1.180 Податкового Кодексу (ПК) України, податкові агенти, а такими є всі роботодавці, при нарахуванні доходу (у грошовій або негрошовій формі) зобов'язані нараховувати, утримувати та сплачувати податок до бюджету від імені та за рахунок фізичної особи з доходів, що виплачуються такій особі, вести податковий облік, надавати податкову звітність податковим органам та нести відповідальність за порушення норм Податкового Кодексу України [3].

Податковим Кодексом України передбачені прогресивні ставки ПДФО. Ставка ПДФО встановлена в залежності від суми оподатковуваного доходу. Якщо дохід менше або дорівнює 10-ти розмірам мінімальної зарплати (станом на 1 січня звітного податкового року), то сума податку дорівнює 15% з усієї суми оподатковуваного доходу.

ПДФО утримується із суми нарахованої зарплати, яка відповідно до п. 164.6 ПК України [3] зменшується на суму єдиного соціального внеску та суму податкової соціальної пільги, якщо вона застосовується. Право на податкову соціальну пільгу мають фізичні особи, які отримують доходи в сумі, що не перевищує розміру місячного прожиткового мінімуму, діючого для працездатної особи на 1 січня звітного податкового року, помноженого на 1,4 та округленого до найближчих 10 грн. Крім загальної податкової пільги, яка становить на даний момент 50 % мінімальної заробітної плати, існують само підвищені податкові пільги для особливих верств суспільства.

З метою кількісного обґрунтування методу мотивації в рамках дослідження проведені розрахунки приросту витрат досліджуваного підприємства та приросту отриманих працівником доходів в разі нарахування заробітної плати в сумі 1600 грн. та премії 800 грн. Результати розрахунків та послідовність відображення відповідних операцій в бухгалтерському обліку представлені в таблиці.

Таблиця

Відображення розрахунків з оплати праці у бухгалтерському обліку  
готельного підприємства

Зміст операції	Дебет	Кредит	Розрахунок	Сума, грн.
1. Виплачено аванс за січень	661	311	1600 x 55%	880
2. Перераховано податок на доходи	641	311	347,04 : 2	173,52
3. Перераховано ЄСВ	652	311	880 x 36,92%	324,9
4. Нараховано адміністративному персоналу: а) зарплату б) премію	92	661		1600 800
5. Нараховано ЄСВ	92	652	2400 x 36,92%	886,08
6. Утриманий ЄСВ	661	652	2400 x 3,6%	86,4
7. Утриманий податок на доходи	661	641	(2400 – 86,4) x 15%	347,04
8. Виплачено зарплату за січень	661	311	2400 – 86,4 – 347,04 – 880	1086,56
9. Перераховано податок на доходи	641	311	347,04 – 173,52	173,88
10. Перераховано ЄСВ 36,92%	652	311	886,08 – 443,04	443,04
11. Перераховано ЄСВ 3,6%	652	311	2400 x 3,6%	86,4

Таким чином, в разі нарахування працівнику премії в сумі 800 грн., додаткові витрати досліджуваного готельного підприємства складуть 1095,36 грн. (800 + 800 x 36,92%). Додаткові доходи працівника досліджуваного підприємства в цьому разі складуть лише 569,49 грн. (1966,56 - 1397,07); при цьому сума доходу, отриманого з нарахуванням премії, становить

1966,56 грн.  $(1600 + 800 - (2400 \times 3,6\% - (2400 \text{ грн.} - 86,4 \text{ грн.}) \times 15\%))$ , а сума доходу, отриманого в разі не нарахування премії, становить 1397,07 грн.  $(1600 - 1600 \times 3,6\% - (1600 - 573,5 - 57,6) \times 15\%)$ .

Суттєва різниця між коштами, витраченими підприємством для нарахування працівнику премії, та коштами, отриманими працівником, переконливо свідчить на користь вибору нематеріальних методів мотивації. Як приклад, досліджуване підприємство для заохочення працівника має можливість запропонувати йому одноденний тур «7 Див Києва», вартість якого становить 1050 грн. Політика надання туристичних послуг з метою нематеріального стимулювання працівників має для підприємств туристичної галузі додатковий ефект у напрямку залучення нових споживачів, промоції та розвитку внутрішнього туризму в Україні.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Альохіна О.Е. Стимулювання розвитку працівників організації // Управління персоналом. - 2006. - № 1. - С.35-37.
2. Постанова КМУ «Про затвердження Порядку визначення класу професійного ризику виробництва за видами економічної діяльності» № 237 від 08.02.2012 р. - Режим доступу: [//www.zakon1.rada.gov.ua/](http://www.zakon1.rada.gov.ua/)
3. Податковий Кодекс України «Розділ 4. Податок на доходи фізичних осіб». № 2755-VI від 02.12.2010 р. - Режим доступу: [//www.buhgalter911.com /](http://www.buhgalter911.com/)