

**Кайдрович Х.І.**

*к.е.н., доцент кафедри економіки підприємства  
та інформаційних технологій,*

*Львівський університет бізнесу та права*

**Kaydrovych Khrystyna**

*Lviv University of Business and Law*

**Пунда Ю.В.**

*д.е.н., професор кафедри підприємства  
та інформаційних технологій,*

*Львівський університет бізнесу та права*

**Punda Yuriy**

*Lviv University of Business and Law*

**Дяченко Н.В.**

*старший викладач кафедри економіки та обліку,  
Харківський торговельно-економічний інститут*

*Київського національного торговельно-економічного університету*

**Dyachenko Nataliya**

*Kharkiv Trade and Economic Institute*

*Kyiv National University of Trade and Economics*

## БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ГРОМАДСЬКОГО ХАРЧУВАННЯ

### ACCOUNTING OF PAYMENTS ON PUBLIC SUPPLY ENTERPRISES

**Анотація.** У статті визначено питання організації обліку заробітної плати на підприємствах громадського харчування, що потребують більш детального дослідження, адже вони в сучасних умовах виконують такі важливі функції, як відтворювальна і стимулююча. Крім того, постійні зміни правової та організаційної бази обліку вимагають від сучасного бухгалтера своєчасного здійснення уточнень як у порядку обліку, так і під час відображення інформації про заробітну плату у фінансовій звітності підприємств громадського харчування. У сучасних умовах господарської діяльності особливу увагу необхідно приділяти персоналу підприємств громадського харчування. Це пов'язано з тим, що саме персонал сьогодні є головною рушійною силою для досягнення поставлених перед підприємством його власником мети та завдань. При цьому запропоновано найбільшу увагу приділити саме дослідженню обліку заробітної плати працівників підприємств громадського харчування. Усе це сприяє вибору на-

прямую наукового дослідження і свідчить про актуальність вибраної теми.

**Ключові слова:** бухгалтерський облік, заробітна плата, облік заробітної плати, розрахунки із заробітної плати, система індивідуальної заробітної плати.

**Постановка проблеми.** Невід'ємним складником господарської діяльності суспільства протягом тривалого історичного розвитку є бухгалтерський облік, раціональна організація якого виступає передумовою ефективного управління майном підприємств громадського харчування.

Заробітна плата є основним джерелом доходу працівників будь-якого підприємства, зокрема підприємств громадського харчування. Бухгалтерський облік її розрахунків є складною частиною облікового процесу, який потребує достовірного документального відображення відпрацьованого

часу, виготовленої продукції, виконаних робіт, наданих послуг та їх оплати.

Сьогодні питання організації обліку заробітної плати на підприємствах громадського харчування потребують більш детального дослідження, адже вона в сучасних умовах виконує такі важливі функції, як відтворювальна і стимулююча. Крім того, постійні зміни правової та організаційної бази обліку вимагають від сучасного бухгалтера своєчасного здійснення уточнень як у порядку обліку, так і під час відображення інформації про заробітну плату у фінансовій звітності підприємств громадського харчування.

У сучасних умовах господарської діяльності особливу увагу необхідно приділяти персоналу підприємств громадського харчування. Це пов'язано з тим, що саме персонал сьогодні є головною рушійною силою для досягнення поставлених перед підприємством його власником мети та завдань. Також належну увагу необхідно приділяти стану розрахунків з оплати праці та структурним змінам таких витрат на підприємствах громадського харчування, оскільки їхня частка є значною у собівартості виготовленої продукції, наданих послуг тощо.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Заробітна плата завжди знаходилася у центрі уваги вчених. Розвиток теорії заробітної плати пов'язаний з іменами західних учених: Ж.Б. Сея, А. Сміта, Д. Рікардо, К. Маркса, Дж.Б. Кларка, А. Маршалла, А. Пігу, Дж. Гелбрейта, К. Джині, Р. Барра.

Розробленням різних аспектів обліку з оплати праці займаються українські вчені: Р.В. Гаркавін, П.С. Безручко, Н.П. Кондратенко, Ф.Ф. Бутинець, С.Ф. Голов, В.П. Завгородній, Ю.А. Лукаш, Н.В. Чебанова, Ю.А. Василенко та ін.

Проблемами внутрішньогосподарського контролю розрахунків з оплати праці займалися В.М. Жук, М.Т. Білуха, Г.Г. Кірейцев, В.Б. Моссаковський, С.О. Левицька, Л.М. Чернелевський, П.Т. Саблук, В.Я. Савченко, І.В. Саух, В.В. Сопко, Л.К. Сук, Ю.С. Цал-Цалко та ін.

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми.** Разом із тим особливості обліку оплати праці залежать

від багатьох чинників, тому вимагають оновлення досліджень, їх узагальнення та визначення проблемних аспектів на практиці. Незважаючи на численну кількість наукових праць, недостатньо дослідженими залишаються питання обліку оплати праці на підприємствах громадського харчування в умовах вітчизняної економіки. При цьому найбільшу увагу потрібно приділити саме дослідженню обліку заробітної плати працівників підприємств громадського харчування. Усе це сприяло вибору напряму наукового дослідження і свідчить про актуальність вибраної теми.

**Мета статті.** Головною метою цієї роботи є теоретичне обґрунтування організації й методики обліку розрахунків з оплати праці на підприємствах громадського харчування та надання пропозицій і рекомендацій щодо їх удосконалення.

**Виклад основного матеріалу.** Згідно із Законом України «Про основні принципи та вимоги до безпечності та якості харчових продуктів» [1], до підприємств громадського харчування належать ресторани, бари, кафе, їдальні, закусочні, піцерії, кулінарії, кіоски та інші заклади незалежно від територіальних ознак (місця) провадження господарської діяльності з громадського харчування та ступеня доступності харчування будь-яким особам.

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 тощо) водночас відбувається реалізація їх (торгівля) разом із придбаними на стороні товарами.

Основою доходів працівників підприємств громадського харчування є заробітна плата, що виплачується співробітникам. Заробітну плату, згідно зі ст. 1 Закону України «Про оплату праці», визначають як «винагороду, обчислену, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов вико-

нуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства» [2].

П(С)БО № 26 «Виплати працівникам» визначає методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати працівникам та її розкриття у фінансовій звітності. Виплати працівникам підприємства включають виплати, які надаються або працівникам, або їхнім утриманцям, та можуть бути надані у формі грошових виплат (або товарів та послуг) [3].

Порядок формування доходів працівників громадського харчування пов'язаний із вибором основних елементів загального механізму організації оплати праці, моделей формування форм і систем оплати праці, нормування й стимулювання праці. Особливо виважених підходів потребує розроблення 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 із персоналу, професійні можливості яких часто так чи інакше обмежені і не відповідають сучасним вимогам.

Оплата праці працівників, які перебувають у трудових відносинах із підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності й господарювання, регулюється, з одного боку, шляхом установлення 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 іншого – 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) [4].

Оплата праці у підприємствах громадського харчування – це передбачена контрактом про наймання грошова винагорода за відповідну роботу, яка 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.

Первинні бухгалтерські документи та облікові реєстри аналітичного і синтетичного обліку праці та її оплати: таблиць обліку використання робочого часу, оборотно-сальдова відомість по рахунку, розрахункова відомість, платіжна відомість, платіжне доручення, особовий рахунок, рапорт про виробіток продукції і приймання робіт, маршрутний лист, наряд на відрядну роботу, штатний розпис, нормативно-довідкова інформація до обліку праці і заробітної плати, первинні документи, реєстри бухгалтерського обліку, акти перевірок, накази, картки, особисті справи працівників, трудові договори і контракти, відомості обліку, листок на доплату, список осіб, які працювали в понадурочний час, список обліку простоїв, акт про брак продукції, нормативні документи для нарахування заробітної плати, відпускних та інші документи стосовно об'єкта дослідження, таблиці, наряди, касова книга, баланс, головна книга.

Велику увагу необхідно приділити правильності формування документів, які додаються до реєстрів синтетичного й аналітичного обліку та оперативності їх заповнення.

Серед усіх виплат працівникам доцільно виділити п'ять груп: поточні виплати (обов'язковість їх сплати протягом 12 місяців після закінчення періоду виконання); виплати після закінчення трудової діяльності працівників; виплати у разі звільнення працівників; виплати інструментами власного капіталу підприємства; інші довгострокові виплати.

Для ефективного функціонування системи обліку і внутрішнього контролю необ-

хідне формування таких основних показників праці та заробітної плати, як: чисельність працівників, їхні професії, кваліфікація, витрати робочого часу у людино-годинах, людино-днях, кількість виготовленої продукції, наданих послуг, розмір фонду оплати праці за категоріями працівників, видами нарахувань, нарахування премій, відпускних, розмір відрахувань тощо. Ця інформація є необхідною для обчислення таких економічних показників, як рівень продуктивності праці на підприємстві, рівень забезпеченості робочою силою та середнього заробітку працівників.

Оплата праці встановлюється і здійснюється залежно від кількості й якості трудового внеску кожного працівника підприємства і зумовлюється кінцевими результатами фінансово-господарської діяльності підприємства. У реаліях сьогодення витрати на оплату праці займають одне із центральних місць у витратах на підприємстві.

За нормами ст. 95 КЗпП і ст. 3 Закону «Про оплату праці» [2] мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці. Вона встановлюється одночасно в місячному і погодинному розмірах. Із 01.01.2019 встановлено таку мінімальну заробітну плату у:

- місячному розмірі – 4 173 грн;
- погодинному розмірі – 25,13 грн.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Структура заробітної плати підприємств громадського харчування:

- основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців;
- додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, над-

бавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій;

– інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад установлені зазначеними актами норми [1].

Згідно зі ст. 5 Закону «Про оплату праці» [2], організацію оплати праці здійснюють на підставі:

- законодавчих та інших нормативних актів;
- генеральної угоди;
- галузевих (міжгалузевих), територіальних угод;
- колективних договорів;
- трудових договорів;
- грантів [1].

Для вдосконалення системи бухгалтерського обліку в цілому по підприємству громадського харчування велике значення має поліпшення організації обліку праці та її оплати, оскільки ця частина облікових робіт є найбільш трудомісткою.

І. Лепьохіна зазначає, що основним напрямом удосконалення обліку праці на підприємстві є поліпшення організації первинного обліку [5].

Ф.Ф. Бутинець під час дослідження теорії бухгалтерського та фінансового обліку заробітної плати визначає поняття «заробітна плата», характеризує рахунок 66 «Розрахунки з оплати праці», розкриває документування господарських операцій, їх відображення на рахунках бухгалтерського обліку [6].

Порядок ведення аналітичного та синтетичного обліку доходів працівників на 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». Аналі-

тичний облік ведеться за кожним працівником, видами виплат та утримань.

За дебетом рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» показується виплата основної та додаткової заробітної плати, премій, допомоги з тимчасової непрацездатності тощо; вартість одержаних матеріалів, продукції та товарів у рахунок заробітної плати (погашення заборгованості перед працівниками за іншими виплатами); утримання податку з доходів фізичних осіб, збору на обов'язкове державне соціальне страхування, платежів за виконавчими документами та інші утримання з виплат працівникам. За кредитом рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» відображаються нарахована працівникам підприємства основна та додаткова заробітна плата, премії, допомога з тимчасової непрацездатності, інші належні до нарахування працівникам виплати.

Рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» має такі субрахунки:

- 661 «Розрахунки за заробітною платою»;
- 662 «Розрахунки за депонентами»;
- 663 «Розрахунки за іншими виплатами» [5].

За кредитом рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» відображаються нарахована працівникам підприємства основна та додаткова заробітна плата, премії, допомога за тимчасовою непрацездатністю, інші нарахування; за дебетом – виплата заробітної плати, премій, допомоги тощо, а також суми утриманих податків, платежів за виконавчими документами, вартість одержаних матеріалів, продукції та товарів у рахунок заробітної плати та інші утримання із сум оплати праці персоналу. Сальдо рахунку кредитове показує залишок заборгованості із заробітної плати.

Відображення затрат підприємства, у тому числі затрат на оплату праці, можна здійснювати трьома способами:

- за допомогою рахунків тільки класу 9 «Витрати діяльності»;
- за допомогою рахунків 8-го і 9-го класів;
- малими і неприбутковими підприємствами – тільки за допомогою рахунків класу 8 «Витрати за елементами».

Для подальшої деталізації даних щодо нарахованої заробітної плати підприємства, що застосовують 8-й клас плану рахунків «Витрати за елементами», використовують рахунок 81 «Витрати на оплату праці» за субрахунками:

- 811 «Виплати за окладами й тарифами»;
- 812 «Премії та заохочення»;
- 814 «Оплата відпусток»;
- 815 «Оплата іншого невідпрацьованого часу»;
- 816 «Інші витрати на оплату праці».

Така деталізація даних дає можливість проконтролювати витрати в розрізі певних підрозділів підприємств, що є позитивним для отримання інформації працівниками управління. Господарські операції та кореспонденція рахунків з обліку розрахунків із працівниками в умовах використання рахунків класу 8 «Витрати за елементами».

Також для ефективного управління персоналом важливо здійснювати аналітичні процедури щодо розрахунків з оплати праці на підприємстві:

- проаналізувати забезпеченість підприємства і його підрозділів робочою силою;
- проаналізувати використання робочого часу на підприємстві;
- оцінити трудомісткість продукції, аналізувати рівень виконання норм виробітку;
- оцінити рівень продуктивності праці, виявити резерви зростання продуктивності праці;
- оцінити вплив трудових факторів на обсяг виробництва продукції, надання послуг;
- проаналізувати склад і структуру фонду оплати праці тощо.

Важливим моментом системи бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці є формування внутрішньої управлінської звітності, яка затверджується наказом керівника підприємства. Так, П.М. Гарасим указує, що звітність – це система взаємопов'язаних показників, що характеризують умови та результати діяльності підприємства або становить його елементи [7].

Наприкінці звітного періоду бухгалтери згідно з обробкою узагальнюючих підсумкових показників поточного обліку щодо роз-

рахунків з оплати праці складають звітність, і це є завершальним етапом облікового процесу розрахунків з оплати праці.

Наступним напрямом успішного вирішення завдань бухгалтерського обліку оплати праці є використання різних комп'ютерних програм для автоматизації обліку. Впровадження автоматизованої системи обробки облікової інформації дасть змогу не тільки скоротити час розрахунків і обліку оплати праці, а й із найменшими затратами у визначені терміни одержати інформацію, що необхідна для управління персоналом підприємства. Автоматизація облікового, аналітичного та контрольного процесу підвищує оперативність та точність облікової інформації, зменшує кількість ручних операцій, не допускає можливість помилок, які могли б виникнути під час ручного розрахунку, цим самим забезпечуючи правильність нарахування заробітної плати працівникам підприємства та нарахування обов'язкових платежів до фондів та бюджету. При цьому відпадає необхідність у здійсненні перевірок, ревізій, аудиту первинної документації.

При цьому суттєво підвищується ефективність роботи бухгалтера, зокрема засоби автоматизації бухгалтерського обліку дають змогу швидко нараховувати заробітну плату, відпускні, лікарняні, створюють відповідні бази даних для створення звітів та інших документів. Серед основних програмних продуктів, представлених на українському ринку, виділяють програми автоматизації «Парус – заробітна плата» та «1С: Зарплата і Управління Персоналом для України», «Нова бухгалтерія» з модулем «Зарплата», «Галактика: Управління персоналом».

Отже, аналіз останніх наукових публікацій показав, що облік оплати праці на підприємствах громадського харчування вимагає:

- удосконалення наявної системи організації документообігу;
- зміни наявної системи оплати праці;
- удосконалення чинної моделі аналітичного обліку;
- автоматизації обліку;
- зміни форми оплати праці.

**Висновки і пропозиції.** Бухгалтерський облік розрахунків з оплати праці є важли-

вою частиною діяльності підприємств громадського харчування, тому правильність та достовірність відображення в обліку інформації про розрахунки з оплати праці є пріоритетним завданням для управлінського персоналу підприємства.

Отже, організація бухгалтерського обліку та розрахунків із заробітної плати – це комплекс заходів власника підприємства, спрямованих на забезпечення реєстрації фактів господарського життя, узагальнення їх із метою отримання необхідної інформації для складання звітності та прийняття управлінських рішень.

Можна виділити такі основні проблемні питання обліку розрахунків заробітної плати працівників на підприємствах громадського харчування:

- недостатня автоматизація цієї частини обліку;
- низька стимулююча роль премій, надбавок у зв'язку з неспроможністю та нестабільністю їх виплат;
- несвоєчасність виплат заробітної плати та відпусток;
- незначна різниця в окладах різних розрядів працівників.

Отже, для вдосконалення обліку заробітної плати працівників підприємства необхідно:

- розробити систему індивідуальної заробітної плати на підставі оцінки конкретних заслуг працівника;
- для виробничого персоналу запровадити відрядну форму оплати праці;
- встановити так званий «гнучкий тариф», який сприятиме підвищенню ефективності стимулювання працівників.

#### *Література:*

1. Про основні принципи та вимоги до безпечності та якості харчових продуктів : Закон України від 23.12.1997 № 771/97-ВР. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/771/97-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 20.10.2019).
2. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР- *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр> (дата звернення: 21.10.2019).
3. П(С)БО № 26 «Виплати працівникам» : Наказ від 28.10.2003 № 601. *Мінфін України*. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03> (дата звернення: 20.10.2019).

4. Потьомкін Л. Сучасні тенденції організації заробітної плати в промисловості України. *Україна: аспекти праці*. 2017. № 7. С. 20.
5. Леп'охіна І.О. Теоретичні аспекти формування заробітної плати та її функції. *Вісник ЖДТУ*. 2015. № 2. С. 56.
6. Бутинець Ф.Ф. Бухгалтерський фінансовий облік / за ред. Ф.Ф. Бутинця. Житомир : Рута, 2016. С. 26.
7. Герасим П.М. Первинний та аналітичний облік на підприємстві / за ред. П.М. Герасим. Тернопіль, 2015. С. 34.
8. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій : Інструкція від 30.11.1999 № 291. *Мінфін України*. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99> (дата звернення: 20.10.2019).
3. P(S)BO № 26 «Vyplaty pratsivnykam» (2003) [P (C) BO № 26 "Employee benefits"] Available at: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03> (accessed 20 October 2019).
4. Pot'omkin L. (2017) Suchasni tendentsiyi orhanizatsiyi zarobitnoyi platy v promyslovosti Ukrayiny [Current trends in the organization of wages in the industry of Ukraine]. *Ukrayina: aspekty pratsi*. no. 7.
5. Lep'okhina I. O. (2015) Teoretychni aspekty formuvannya zarobitnoyi platy ta yiyi funktsiyi. [Theoretical aspects of wage formation and its function.] *ZhSTU Bulletin*. no. 2.
6. Butynets' F. F. (2016) Bukhhalters'kyy finansovyy oblik. [Financial Accounting.] Zhytomyr: PP Ruta.
7. Herasym P. M.(2015) Pervynnyy ta analitychnyy oblik na pidpryyemstvi. [Primary and analytical accounting at the PM] Ternopil.
8. Instruktsiya pro zastosuvannya Planu rakhunkiv bukhhalters'koho obliku aktyviv, kapitalu, zobov'yazan' i hospodars'kykh operatsiy pidpryyemstv i orhanizatsiy. (1999). [Instruction on the application of the Plan of Accounts for the accounting of assets, capital, liabilities and business operations of enterprises and organizations] no 291. Minfin Ukrayiny. Available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99> (accessed 20 October 2019).

### References:

1. «Pro osnovni pryntsypy ta vymohy do bezpechnosti ta yakosti kharchovykh produktiv» : Zakon Ukrayiny (1997) [Law of Ukraine "On Basic Principles and Requirements for Food Safety and Quality"] Available at: (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/771/97-%D0%B2%D1%80/>) (accessed 20 October 2019).
2. Pro oplatu pratsi»: Zakon Ukrayiny (1995) [Law of Ukraine "On remuneration"] Available at: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр> (accessed 21 October 2019).

**Аннотация.** В статье определены вопросы организации учета заработной платы на предприятиях общественного питания, требующие более детального исследования, ведь они в современных условиях выполняют такие важные функции, как воспроизводственная и стимулирующая. Кроме того, постоянные изменения правовой и организационной базы учета требуют от современного бухгалтера своевременного осуществления уточнений как в порядке учета, так и при отображении информации о заработной плате в финансовой отчетности предприятий общественного питания. В современных условиях хозяйственной деятельности особое внимание необходимо уделять персоналу предприятий общественного питания. Это связано с тем, что именно персонал сегодня является главной движущей силой для достижения поставленных перед предприятием его владельцем целей и задач. При этом предложено, наибольшее внимание уделить именно исследованию учета заработной платы работников предприятий общественного питания. Все это способствует выбору направления научного исследования и свидетельствует об актуальности выбранной темы.

**Ключевые слова:** бухгалтерский учет, заработная плата, учет заработной платы, расчеты с заработной платой, система индивидуальной заработной платы.

**Summary.** An integral part of the economic activity of society over a long historical development is accounting, the rational organization of which is a prerequisite for the effective management of property catering. The article deals with the issues of organization of payroll accounting at catering establishments that require more detailed research, because in modern conditions they perform such important functions as reproductive and stimulating. In addition, the constant changes in the legal and organizational basis of accounting require a modern accountant to make timely adjustments both in the accounting procedure and in the presentation of salary information in the financial statements of catering. In today's business environment, special attention should be paid to staff catering. This is due to the fact that it is the staff today that is the main driving force for achieving the goals and objectives set by the business owner. In today's business environment, special attention should be paid to staff catering. This is due to the fact that it is the staff today that is the main driving force for achieving the goals and objectives set by the business owner. Also, due attention should be paid to the state of pay mand structural changes in such costs at catering establishments, since their share is significant in the cost of manufactured products, services rendered, etc. At the same time, it was suggested that the most attention should be paid to the study of the payroll of employees of catering establishments. All this contributes to the choice of the direction of scientific research and indicates the relevance of the chosen topic. Accounting for payroll calculations is an important part of the activities of catering companies, so the correctness and accuracy of accounting information on payroll calculations is a priority for the management staff of the enterprise. Therefore, the organization of accounting and payroll is a set of measures of the owner of the enterprise aimed at ensuring the registration of the facts of business life, summarizing them in order to obtain the necessary information for reporting and management decisions.

**Keywords:** accounting, salary, payroll accounting, payroll calculations, individual payroll system.