

ОБЛІК, АНАЛІЗ ТА КОНТРОЛЬ

УДК 657:331

Гейєр Е., д-р. екон. наук, проф.

Штик Ю., ст. викл.

Донецький національний університет економіки
і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського,
м. Кривий Ріг, Україна, e-mail:juliashtyk@mail.ru

ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ВИНАГОРОД ПРАЦІВНИКАМ

Geyer E., Dr. Sci. (Ekon.) Prof.¹

Shtyk Y.²

Donetsk National University of Economics and Trade
named after Mykhayilo Tugan-baranovsky, Kryvyi
Rig, Ukraine, e-mail: eleonorag@inbox.ru¹
juliashtyk@mail.ru²

ORGANIZATION OF ACCOUNTING FOR EMPLOYEE BENEFITS

Мета статті полягає у вдосконаленні процесу організації обліку винагород працівникам.

Методи дослідження, що були використані в процесі дослідження: узагальнення, критичного аналізу, синтезу, спостереження, систематизації.

Результати. Запропоновано використовувати розширену облікову політику в частині винагород працівникам та запроваджувати Положення про винагороди працівникам. Цей документ допомагатиме сформувати в усіх співробітників детальне уявлення про різні винагороди працівникам з урахуванням штатного розкладу. Усе це принесе високим результатам роботи, підвищенню інтенсивності праці, збільшенню фінансово-економічних результатів.

Наукова новизна. Удосконалено організацію обліку винагород працівникам, а саме: запропоновано рекомендації з формування облікової політики підприємства та розробки внутрішніх регламентних документів.

Практична значимість. Надані рекомендації дозволять підприємствам забезпечити своєчасне та прозоре формування інформації про винагороди працівникам у системі бухгалтерського обліку.

Ключові слова: організація обліку, облік винагород, облікова політика, документування, положення про винагороди.

Постановка проблеми. Проблема недосконалої організації винагород працівникам на підприємстві є однією з найбільш гострих. В умовах соціально-економічної кризи відбувається скорочення чисельності працівників на підприємствах, що сприяє зміні основних принципів в організації праці та винагород за неї. Для більшості населення заробітна плата, яка входить до поточних винагород працівникам підприємства, втратила свою відтворювальну та стимулюючу функції й фактично перетворилася на різновид соціальних виплат, не пов'язаних з кількістю, якістю та кінцевими трудовими результатами. Праця і винагороди за неї як ціннісні орієнтири втрачають своє соціально-економічне призначення, що руйнує основи економічного й соціального розвитку суспільства в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Удосконалити організацію обліку винагород працівникам намагались такі сучасні українські науковці, як Г. С. Кесарчук, О. Ю. Шоляк, І. М. Щирба, Г. А. Семенов, Н. В. Шульга, І. В. Саух. Однак результати

розвитку теорії та практики менеджменту й обліку, формування нових вимог до співробітників в умовах посилення конкуренції лише частково відображені в цих дослідженнях, що вимагає проведення подальших досліджень у вказаному напрямку.

Мета статті полягає в розробці напрямів удосконалення процесу організації обліку винагород працівникам, наданні чітких рекомендації щодо формування регламентних документів і розширення облікової політики щодо винагород працівникам.

Виклад основного матеріалу. Організація винагород працівникам на підприємстві – це сукупність дій, метою яких є забезпечення визначення величини заробітної плати, принципів її нарахування, строків виплати, диференціації, співвідношення з іншими показниками діяльності підприємства тощо. При цьому необхідно враховувати фактори, які детермінують рівень організації винагород працівникам на підприємстві, а саме: галузь економіки, розмір підприємства, форму власності, політику підприємства у сфері винагород працівникам, показники ефективності діяльності, платоспроможність, місцезнаходження тощо [1, с. 192].

Г. С. Кесарчук вважає, що організація обліку праці й винагород працівникам займає одне з центральних місць у системі організації обліку на підприємстві. У нових умовах господарювання найважливішими завданнями організації обліку праці та заробітної плати є: забезпечення у встановлені терміни проведення розрахунків з персоналом підприємства за винагородами працівникам, забезпечення своєчасності й правильності віднесення на собівартість продукції (робіт, послуг) суми нарахованих винагород працівникам, збирання і групування показників з праці й винагород працівникам для оперативного керівництва і складання необхідної звітності, а також розрахунків із Пенсійним фондом [2, с. 242].

На думку О. В. Шоляк, основними завданнями організації обліку винагород працівникам є:

- організація контролю за якістю та кількістю затраченої праці, виконанням завдань зі зростання продуктивності праці, використанням фонду заробітної плати та іншими грошовими коштами, які виділяються для винагород працівникам;

- своєчасне і правильне віднесення сум нарахованих винагород працівникам і відрахувань органам соціального страхування на собівартість продукції, виконаних робіт, послуг, а також на інші витрати;

- здійснення у встановлені строки всіх розрахунків за винагородами працівникам;

- збір інформації та групування показників за винагородами працівникам, необхідних для поточного і наступного планування, контролю, аналізу та оперативного управління виробництвом, для складання фінансової вітності [3, с. 15].

Вимогами до організації обліку винагород працівників є визначення переліку регламентуючих документів на підприємстві, системи показників і документації.

Організація винагород працівникам в Україні здійснюється згідно з чинними нормативно-правовими актами, генеральною угодою на державному рівні, галузевими та регіональними угодами, колективними договорами, трудовими договорами на підприємстві [2, с. 243].

І. М. Щирба виділяє п'ять основних елементів в організації винагород працівникам:

- тарифну систему винагород працівникам;

- системи та форми винагород працівникам;

- систему нормування праці;

- систему стимулюючих винагород;

- систему компенсаційних винагород [4, с. 14].

Не погоджуємося з запропонованими складовими організації винагород працівникам на сучасних підприємствах. Поряд з тарифною системою винагород працівникам гідне місце займає безтарифна система винагород працівникам.

Згідно зі ст. 96 Кодексу Законів про працю і ст. 6 Закону України «Про оплату праці» основою організації винагород працівникам є тарифна система винагород

працівникам, яка використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки [5].

Однак останнім часом тарифна система винагород втрачає свою популярність. Висока зацікавленість працедавця в ефективній мотивованій праці та, як наслідок цього, збільшенні доходу підприємства підвищили інтерес учених-економістів до використання безтарифної системи оплати праці.

Безтарифна система оплати праці – це система оплати праці, яка використовується для оплати праці працівників через різні види коефіцієнтів з метою комплексної оцінки їхньої кваліфікації і результативності праці [6, с. 182].

Аналіз безтарифної й тарифної систем винагород працівникам свідчить про доцільність використання першої в умовах ринкової економіки, оскільки гарантованість доходу працівника при застосуванні на підприємстві тарифної системи винагород протирічить негарантованості доходу підприємства в сучасних умовах господарювання. Безтарифна система винагород працівникам ставить заробіток працівника в залежність від кінцевих результатів діяльності підприємства і, відповідно, оцінює не номінальну цінність працівника (тарифна система винагород працівникам), а його реальний внесок у результати діяльності підприємства.

Системи стимулюючих і компенсаційних виплат необхідно включити до систем винагород, тому що вони за своєю суттю – частина систем і форм винагород.

На нашу думку, тарифна система включає погодинну і відрядну системи винагород працівників, і їх виокремлювати недоцільно.

Основна відмінність між погодинною і відрядною системами полягає в способі обліку витрат праці: при погодинній ведеться облік відпрацьованого часу, а при відрядній – облік виготовленої продукції відповідної якості або облік виконаних працівником операцій (робіт).

Інформація про використання системи й форми винагород працівникам, види преміювання та стимулювання працівників, особливості використання первинних документів на сучасному українському підприємстві повинна відображатись у таких регламентних документах, як Наказ про облікову політику, Положення про винагороди працівникам, Положення про пенсійне забезпечення на підприємстві, Графік документообігу винагород працівникам та в інших.

На підставі аналізу даних анкетування досліджуваних підприємств, вивчення різних поглядів науковців, аналізу сучасних прогресивних систем і форм винагород працівникам пропонуємо схему взаємозв'язку елементів організації обліку винагород працівникам, у якій виділені певні елементи (рис. 1).

Як різновид безтарифної системи винагород працівникам центральне місце в запропонованій схемі організації займає Інтегрована система винагород працівникам. Вона являє собою систему диференціації праці за низкою ознак (складністю, відповідальністю, інтенсивністю, умовами праці тощо) з урахуванням кваліфікації працівника й фінансових можливостей працедавця, метою якої є забезпечення єдності міри праці та її оплати.

Запропонована схема виокремлює з-поміж систем винагород працівникам Інтегровану систему винагород, інформація для її формування повинна бути зазначена у Наказі про облікову політику, Положенні про винагороди працівникам і Положенні про пенсійне забезпечення. Графік документообігу щодо винагород працівникам узагальнює інформацію про первинні документи на підприємстві, які реєструються за допомогою системи бухгалтерських рахунків. На підставі рахунків заповнюються реєстри, фінансова звітність. Останнім етапом є складання Інтегрованих звітів на підставі фінансової звітності підприємства.

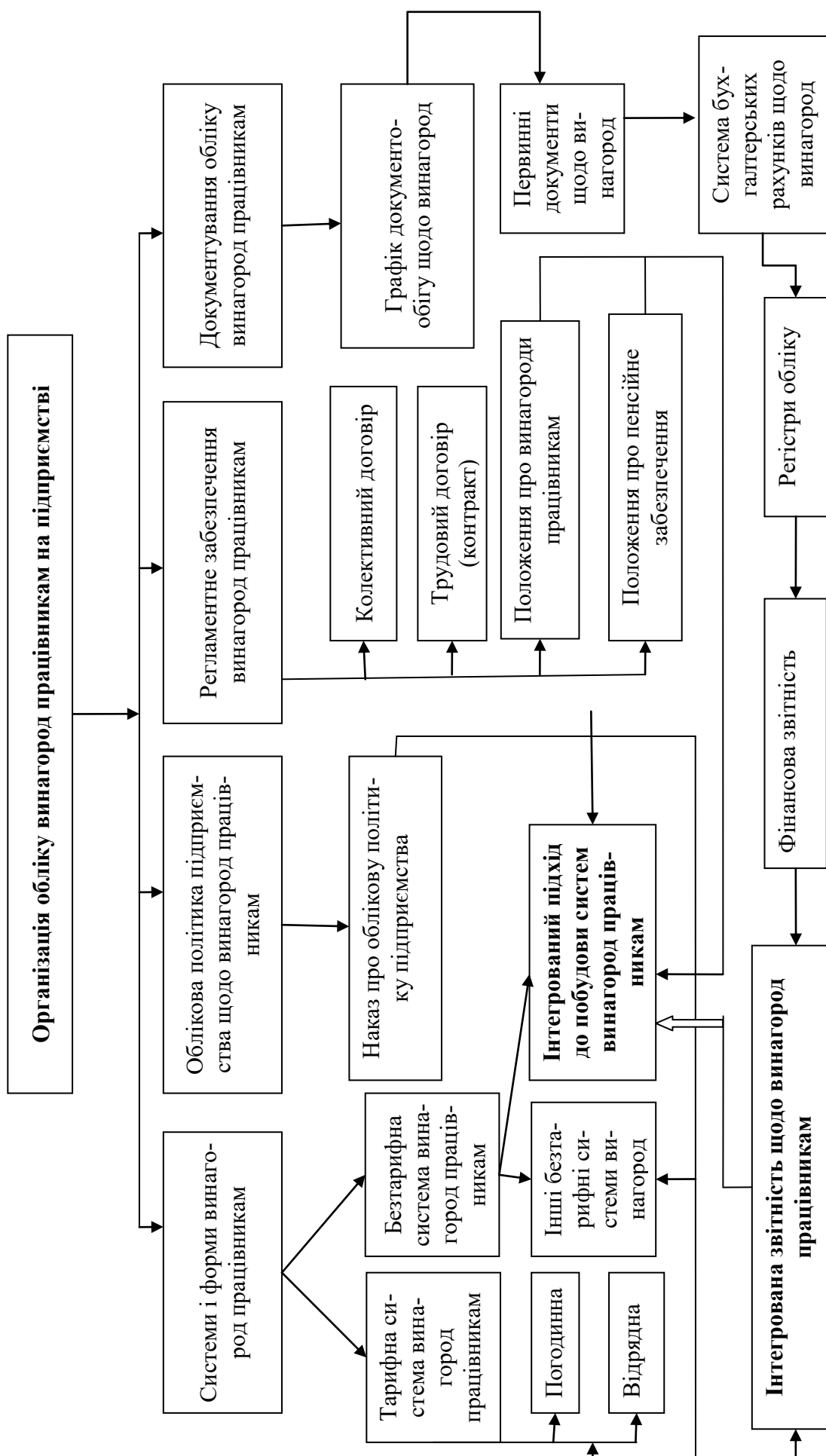


Рисунок 1 – Модель організації винагород працівникам з використанням Інтегрованого підходу

*розроблено авторами

Розкриття інформації про підприємство в інтегрованій звітності являє собою основну мету формування Інтегрованої системи винагород працівникам.

Одним з важелів управління винагородами працівникам є облікова політика. Формування чіткої облікової політики й раціональної організації обліку винагород працівникам зумовлене тим, що ця ділянка бухгалтерського обліку складає інформаційну базу як для прийняття управлінських рішень щодо зобов'язань та забезпечень підприємства, так і для надання звітності зовнішнім користувачам.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» під поняттям «облікова політика» слід розуміти сукупність принципів, методів і процедур, що використовуються підприємством для складання й подання фінансової звітності [5].

У Міжнародному стандарті бухгалтерського обліку 8 «Облікові політики, зміни в облікових політиках та помилки» облікова політика – це конкретні принципи, основи, домовленості, правила та практика, застосовані суб'єктом господарювання при складанні та поданні фінансових звітів [7].

Звідси бачимо, що представлені визначення облікової політики у вітчизняному й міжнародному законодавствах є тотожними і мають однаковий смисловий зміст.

Основним завданням облікової політики є забезпечення організації обліку на підприємстві як цілісної системи, яка повинна охоплювати всі аспекти облікового процесу – організаційний, методичний і технічний [1].

Однак практика формування облікової політики на більшості досліджуваних підприємств зводиться лише до видання наказу про облікову політику, який нерідко не відповідає вимогам МСФЗ і МСБО.

Слід зауважити, що «наказ» – це остання подія у формуванні облікової політики. Для її досягнення необхідно провести кропітку роботу з визначення процедур організації та ведення фінансового й управлінського обліку, який має відповідати особливостям діяльності виробничої системи та інтересам її власників. Це, своєю чергою, потребує вирішення значної кількості як організаційних, так і інформаційно-методичних завдань.

Зміст і порядок складання розпорядчого документу про облікову політику жодними нормативними актами не регламентується. Для вирішення цієї проблеми фахівцями запропоновано загальний підхід до формування наказу про облікову політику, визначено основні складові та положення облікової політики, а також загальні правила щодо розкриття звітної інформації відповідно до П(С)БО та Міжнародних стандартів фінансової звітності.

Після аналізу 20-ти розпорядчих документів вітчизняних промислових підприємств у частині питань облікової політики з'ясовано, що лише на двох із досліджених підприємств (10 %) питання винагород працівникам не розглядається, усі інші так чи інакше згадують про винагороди.

Своєю чергою, результати дослідження свідчать, що найбільше уваги відносно винагород працівникам у Наказах про облікову політику підприємств приділено питанню витрат на винагороди працівникам і створенню резервів на забезпечення виплати відпусток працівникам, оскільки суб'єктам господарювання дається вибір – створювати чи не створювати такий резерв. Інформація про поточні винагороди, винагороди при звільненні, інші довгострокові винагороди й пенсійні плани за встановленими внесками та виплатами присутня тільки на двох підприємствах промисловості.

Зазначимо, що в цілому в цих розпорядчих документах відображені такі питання щодо винагород працівникам: терміни видачі заробітної плати, встановлення норм добоових на відрядження й термінів подачі звіту про використання коштів, відповідальність за зберігання та видачу трудових книжок і виконавчих листів,

нарахування заробітної плати відповідно до колективного договору, нарахування доплат до основної заробітної плати.

Деякі науковці зауважують, що в Наказі про облікову політику підприємства необхідно передбачити наступні положення щодо обліку винагород працівникам:

- форми і системи оплати праці;
- порядок створення резервів на виплату відпусток;
- форми кадрової документації та документування операцій за винагородами працівникам;
- порядок внесення змін в організації винагород працівників [8].

Н. В. Шультга вважає, що Наказ про облікову політику повинен містити таку інформацію:

- форми первинних документів з обліку праці та її виплати й терміни їх подання до бухгалтерії;
- порядок створення і розрахунку забезпечень на виплату відпусток, відгулів, винагород, інших виплат тощо;
- перелік аналітичних рахунків робочого плану, рахунків, що відкриваються для обліку розрахунків з оплати праці й інших виплат, що включаються до окремих елементів (класифікатор виплат у вигляді додатку до наказу);
- ведення обліку витрат на оплату праці (перелік відкритих додаткових рахунків і реєстрів) [9].

На нашу думку, у сучасних умовах розвитку економіки й обліку основними питаннями, що підлягають відображенню в Наказі про облікову політику в частині винагород працівникам, є: визначення системи та форми винагород працівникам, склад поточних виплат працівникам, порядок визнання поточних виплат працівникам зобов'язаннями, визнання виплат при звільненні, по закінченні трудової діяльності, визнання актуарних прибутків (збитків), інші виплати працівникам, формування системи рахунків бухгалтерського обліку щодо винагород працівникам, визначення первинних документів стосовно винагород працівникам і встановлення форм інтегрованої звітності щодо винагород працівникам, зазначення інформаційного та програмного забезпечення винагород працівникам.

Встановлення переліку та складу забезпечень підприємство повинне здійснювати індивідуально, виходячи з необхідності та доцільності. Забезпеченнями є зобов'язання з невизначеними сумою або часом погашення на дату балансу, які в аспекті до винагород працівникам формуються для відшкодування наступних (майбутніх) операційних витрат на виплату відпусток працівникам; додаткове пенсійне забезпечення та інші стимулюючі винагороди.

Бухгалтерський облік винагород працівникам і їх виплати є дуже відповідальною й трудомісткою топологічною ділянкою бухгалтерського обліку, яка вимагає досить ретельного організаційного забезпечення і, насамперед, кадрового й інформаційного. Тому необхідно на підприємстві розробляти регламентні документи, тобто внутрішні нормативні документи, що розкривають порядок організації облікових робіт з метою їх упорядкування.

Г. А. Семенов та Л. О. Андрущенко стверджують, що при розробці внутрішніх регламентних документів необхідно:

- розширювати практику персоніфікації ставок і окладів найбільш кваліфікованим працівникам, орієнтованим на підвищення ефективності праці;
- ураховувати галузеві особливості, зокрема при створенні системи стимулювання, встановлювати спеціальні, специфічні фактори оцінок робіт для методу бальної системи преміювання, для кожної категорії персоналу, посилюючи регуляторну і стимулюючу функції заробітної плати;

– до переліку факторів і критеріїв оцінювання умов преміювання включати рівень кваліфікації, ступінь відповідальності виконаної роботи, рівень професійної майстерності, ініціативності, стаж роботи, результати кваліфікаційної атестації робітників тощо, які відповідають сучасним реаліям, тактиці та стратегії управління підприємством, його підрозділами й персоналом [6, с. 183].

І. В. Саух. у дисертаційному дослідженні пропонує для покращення організації обліку винагород працівникам використання положень про оплату праці, про соціальний пакет, про преміювання, про правила користування мобільним зв'язком і про охорону праці. Окрім того, положення про оплату праці може наводити перелік документів, що служать підставою для нарахування винагород працівникам на конкретному підприємстві, та передбачати застосування власних розробок щодо обліку розрахунків з працівниками [10].

Вважаємо недоцільною цю пропозицію автора тому, що велика розмаїтість окремих положень буде ускладнювати роботу бухгалтера, а не допомагати формувати достовірну інформацію щодо обліку винагород працівникам і розкривати її у звітності.

Висновки та рекомендації. Чітка облікова політика сприяє раціональній організації обліку винагород працівникам і складає інформаційну базу як для прийняття управлінських рішень щодо зобов'язань та забезпечень підприємства, так і для надання звітності зовнішнім користувачам.

На нашу думку, для вдосконалення організації обліку винагород працівникам необхідно об'єднати існуючі на практиці положення щодо винагород працівникам і створювати на підприємствах Положення про винагороди працівникам, яке буде включати інформацію про:

- загальні принципи організації винагород працівникам на підприємстві, системи й форми винагород працівникам;
- штатний розклад працівників підприємства;
- побудову основної безтарифної системи винагород працівникам з інструкціями за посадами і професіями залежно від показників роботи працівника та підприємства в цілому;
- зумовлені доплати, надбавки і компенсації із зазначенням їх розмірів;
- інші преміальні системи, що використовуються на підприємстві, та шкалу преміювання;
- премії не повинні бути занадто загальними і поширеними, оскільки їх будуть сприймати просто як частину звичайної заробітної плати у звичайних умовах;
- премія повинна бути пов'язана з особистим внеском працівника у виробництво – чи це індивідуальна, чи групова робота;
- повинен існувати на підприємстві прийнятний метод вимірювання збільшення продуктивності праці.

Запропоноване Положення про винагороди працівникам необхідно формувати при створенні облікової політики підприємства. Цей документ допомагатиме сформувати детальне уявлення про різні винагороди працівникам у всіх співробітників з урахуванням штатного розкладу.

Список літератури / References:

1. Щирба І. М. Сутність облікової політики підприємства щодо витрат на оплату праці та факторів впливу на її формування / І. М. Щирба // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Економічні науки. – ЖДТУ, 2009. – № 4(50). – С. 191–193.

Shchyrba, I. M. (2009) Sutnist' oblikovoyi polityky pidpryyemstva shchodo vytrat na oplatu pratsi ta faktoriv vplyvu na yiyi formuvannya, Visnyk Zhytomyr's'koho derzhavnoho tekhnolohichnoho universytetu. Ekonomichni nauky, ZhDTU, No 4(50), pp. 191–193.

2. Кесарчук Г. С. Удосконалення організації обліку розрахунків за виплатами працівникам / Г. С. Кесарчук // Науковий вісник Ужгородського університету. Сер.: Економіка. – 2013. – Вип. 4. – С. 240–246.

Kesarchuk, H. S. (2013) Udoskonalennya orhanizatsiyi obliku rozrakhunkiv za vyplatamy pratsivnykam, Naukovyy visnyk Uzhhorods'koho universytetu. Ser.: Ekonomika, Vyp. 4, pp. 240–246.

3. Шоляк О. Ю. Облік, аналіз і внутрішньогосподарський контроль виплат працівникам: організація і методика : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.09 «Бухгалтерський облік, аналіз та аудит (за видами економічної діяльності)» / О. Ю. Шоляк ; Національна акад. статистики, обліку та аудиту. – Київ, 2011. – 20 с.

Sholyak, O. Yu. (2011) Oblik, analiz i vnutrishn'ohospodars'kyu kontrol' vyplat pratsivnykam: orhanizatsiya i metodyka : avtoref. dys. ... kand. ekon. nauk: spets. 08.00.09 «Bukhhalters'kyu oblik, analiz ta audyt (za vydamy ekonomichnoyi diyal'nosti)», Nats. akad. statystyky, obliku ta audytu, Kyiv, 20 p.

4. Щирба І. М. Облік оплати праці та аудит її ефективності : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.09 «Бухгалтерський облік, аналіз та аудит» / І. М. Щирба ; Тернопільський національний економічний університет. – Тернопіль, 2011. – 21 с.

Shchyrba, I. M. (2011) Oblik oplaty pratsi ta audyt yiyi efektyvnosti : avtoref. dys. ... kand. ekon. nauk: spets. 08.00.09 «Bukhhalters'kyu oblik, analiz ta audyt», Ternopil's'kyu natsional'nyu ekonomichnyu universytet, Ternopil', 21 p.

5. Про оплату праці : Закон України від 25.03.95 р. № 108/95 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95>.

Pro oplatu pratsi : Zakon Ukrayiny vid 25.03.95 r. № 108/95 [Elektronnyu resurs]. – Rezhym dostupu: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95>.

6. Семенов Г. А. Організація обліку розрахунків з персоналом з оплати праці / Г. А. Семенов, Л. О. Андрущенко // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2009. – № 2. – С. 180–187.

Semenov, H. A., Andrushchenko, L. O. (2009) Orhanizatsiya obliku rozrakhunkiv z personalom z oplaty pratsi, Derzhava ta rehiony. Seriya: Ekonomika ta pidpryyemnytstvo, No 2, pp. 180–187.

7. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 8 «Облікові політики, зміни в облікових оцінках та помилки» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.minfin.gov.ua/document/237457/19_IAS8_IFRS_2009_.pdf.

Mizhnarodnyy standart bukhhalters'koho obliku 8 «Oblikovi polityky, zminy v oblikovykh otsinkakh ta pomylyky» [Elektronnyu resurs]. – Rezhym dostupu: http://www.minfin.gov.ua/document/237457/19_IAS8_IFRS_2009_.pdf.

8. Прутула В. І. Актуарна оцінка виплат працівникам у системі управління персоналом в контексті міжнародної практики / В. І. Прутула // Облік і фінанси. – 2012. – № 1. – С. 67–72.

Prytula, V. I. (2012) Aktuarna otsinka vyplat pratsivnykam u systemi upravlinnya personalom v konteksti mizhnarodnoyi praktyky, Oblik i finansy, No 1, pp. 67–72.

9. Шульга Н. В. Облік і аудит розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання трудових ресурсів : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.09 «Бухгалтерський облік, аналіз та аудит (за видами економічної діяльності)» / Н. В. Шульга. – Київ, 2008. – 19 с.

Shul'ha, N. V. (2008) Oblik i audyt rozrakhunkiv z opłaty pratsi ta analiz efektyvnosti vykorystannya trudovykh resursiv: avtoref. dys. ... kand. ekon. nauk : spets. 08.00.09 «Bukhhalters'kyu oblik, analiz ta audyt (za vydamy ekonomichnoyi diyal'nosti)», Kyuiv, 19 p.

10. Саух І. В. Бухгалтерський облік і контроль затрат на оплату праці в умовах ресурсозбереження : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.09 «Бухгалтерський облік, аналіз та аудит (за видами економічної діяльності)» / І. В. Саух. – Житомир, 2012. – 21 с.

Saukh, I. V. (2012) Bukhhalters'kyu oblik i kontrol' zatrat na oplatu pratsi v umovakh resursozberezhennya : avtoref. dys. ... kand. ekon. nauk : spets. 08.00.09 «Bukhhalters'kyu oblik, analiz ta audyt (za vydamy ekonomichnoyi diyal'nosti)», Zhytomyr. derzh. tekhnol. un-t, Zhytomyr, 21 p.

УДК657

Гейср Г., д-р. екон. наук, проф.

Роева О. С., асистент

Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, м. Кривий Ріг, Україна, Olga_RVA@mail.ru

ОБЛІК ВИТРАТ ВИРОБНИЦТВА І КОНТРОЛЬ ФОРМУВАННЯ СОБІВАРТОСТІ ПРОДУКЦІЇ В ХАРЧОВІЙ ПРОМИСЛОВОСТІ

Geyer G., Dr. Sci. (Ekon.) Prof.

Roeva O. S.

Donetsk National University of Economics and trade named after Mykhayilo Tugan-baranovsky, Kryvyi Rig, Ukraine, e-mail: Olga_RVA@mail.ru

COST ACCOUNTING AND CONTROL THE FORMATION OF THE COST PRICE OF PRODUCTS IN THE FOOD INDUSTRY

***Мета.** Метою статті є дослідження основних напрямків реформування системи обліку витрат і калькулювання собівартості продукції на кондитерських підприємствах.*

***Методи.** У процесі дослідження використано методи теоретичного узагальнення і порівняння та аналіз релевантної інформації. Результати дослідження порівнювались із законодавчо затвердженою номенклатурою витрат.*

***Результати.** Обґрунтовано доцільність реформування системи обліку витрат і калькулювання собівартості продукції на кондитерських підприємствах, тобто запровадження такого методу обліку витрат та калькулювання собівартості продукції, який сприятиме найбільш точному розподілу непрямих витрат між видами продукції підприємства, що дасть змогу визначити рівень рентабельності окремих видів продукції й за рахунок цього підвищити ефективність роботи підприємств.*

***Наукова новизна.** Пропонується використовувати метод однорідних секцій, який є значним досягненням у розвитку методів калькулювання собівартості продукції.*