

- бальних фінансових ринках // Вісник Тернопільського національного економічного університету. – 2008. – № 3. – С. 77-84.
3. Вихлюк М.І. Система управління державним боргом України // Ефективна економіка. – 2012. – № 11 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1585>.
 4. Зражевська Н.В. Механізм реструктуризації зовнішнього державного боргу // Фінанси України. – 2005. – № 9. – С. 47-55.
 5. Матвеева Ю.М. Структура зовнішнього державного боргу України та особливості його обслуговування // Збірник наукових праць МННЦ ІТІС. – 2009. – Випуск 14. – С. 188-203.
 6. Філоненко К. М. Зовнішній борг України: аналіз динаміки та структури // Статистика України. – 2010. – № 2. – С. 34-38.
 7. Національний банк України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.bank.gov.ua/>.
 8. Стан державного боргу України. Міністерство фінансів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.minfin.gov.ua/control/uk/publish/archive/main?cat_id=365898.
 9. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
 10. Central Intelligence Agency. The World Factbook. Country Comparison: Debt – External [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/rankorder/2079rank.html>.
 11. Central Intelligence Agency. The World Factbook. Country Comparison: Public Debt [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/rankorder/2186rank.html>.
 12. Список країн за зовнішнім боргом – Матеріал з Вікіпедії – відкритої енциклопедії [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ru.wikipedia.org/wiki/Список_стран_по_внешнему_долгу.
 13. Фролов С.М., Кобушко І.М. Вплив зростання зовнішнього боргу на економічний та інвестиційний розвиток України // Вісник СумДУ. Серія «Економіка». – 2012. – № 2. – С. 98-104.

УДК 631.162: 331.2

Шепель І.В.
*кандидат економічних наук,
доцент кафедри обліку й аудиту та фінансів
Херсонського державного аграрного університету*

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

У статті досліджено стан організації обліку заробітної плати на сільськогосподарському підприємстві. Наведені діючі синтетичні рахунки для обліку заробітної плати та запропоновано субрахунки з більш детальною структурою відображення елементів заробітної плати. Розглянуто реєстри бухгалтерського обліку з обліку оплати праці та запропоновані шляхи їх удосконалення.

Ключові слова: оплата праці, заробітна плата, облік оплати праці, рахунки, реєстри аналітичного та синтетичного обліку.

Шепель И.В. ПУТИ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕТА ОПЛАТЫ ТРУДА НА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

В статье исследовано состояние организации учета заработной платы на сельскохозяйственном предприятии. Представлены действующие синтетические счета для учета заработной платы и предложены субсчета с более подробной структурой отражения элементов заработной платы. Рассмотрены регистры бухгалтерского учета по учету оплаты труда и предложены предложения по их усовершенствованию.

Ключевые слова: оплата труда, заработная плата, учет оплаты труда, счета, регистры аналитического и синтетического учета.

Shepel I.V. THE WAYS TO IMPROVE THE ACCOUNTING ORGANIZATION OF THE PAYMENT OF LABOUR AT THE AGRICULTURAL ENTERPRISES

The article deals with a problem of researching of the accounting organization of the payroll payments at the agricultural enterprises. Showed the most active synthetic accounts for payroll payments and offered subaccounts with the detailed structure of wages. Described the registers of the accounting of the payment of labour and offered the ways to improve them.

Keywords: payment of labour, wage, account of wages, accounts, registers of the analytical and synthetic accounting.

Постановка проблеми. У рамках європейської інтеграції сучасна політика держави спрямована на ефективність функціонування та розвиток суб'єктів господарювання, забезпечення формування відповідних індивідуальних і колективних стимулів, основною формою яких є оплата праці різних категорій персоналу. Заробітна плата є найважливішим засобом підвищення зацікавленості працюючих у результатах своєї праці, її продуктивності, збільшення обсягів виробленої продукції, поліпшення її якості та асортименту. Витрати на оплату праці є однією із складових вартості готової продукції. Заробітна плата як головне джерело доходів населення є визначальним фактором формування соціальної справедливості у суспільстві, платоспроможності, що у свою чергу безпосередньо впливає на економічну активність у реальному секторі народногосподарського комплексу країни. За роки

незалежності так і не були створені умови для суттєвого поліпшення рівня життя народу, хоча держава намагається збільшувати розмір мінімальної заробітної плати та рівень прожиткового мінімуму. Така ситуація вимагає принципово інших підходів до регулювання процесів оплати праці і, зокрема, впровадження заходів щодо вдосконалення обліку оплати праці працівників. І в цьому аспекті матеріальна винагорода за працю є найважливішим стимулом з метою створення ефективної системи розрахунків.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Оплата праці та її облікове забезпечення завжди знаходяться у центрі уваги вітчизняних і зарубіжних науковців. Зокрема, проблеми обліку оплати праці досліджувалися вченими Ф. Бутинцем, Н. Малюгою, В. Жуком, М. Дем'яненко, П. Саблуком, М. Огійчуком, В. Сопко, В. Лінником, В. Коцупатрим, Н. Правдюк та ін.

Постановка завдання. Метою написання статті є дослідження стану організації заробітної плати на сільськогосподарському підприємстві, виявлення основних проблем в організації розрахунків за виплатами працівникам та розробка пропозицій з удосконалення синтетичного обліку оплати праці аграрних формувань.

Виклад основного матеріалу дослідження. Під організацією заробітної плати розуміємо її побудову, приведення її елементів у певну систему, яка забезпечує взаємозв'язок кількості й якості праці з розмірами заробітної плати. Організація заробітної плати на підприємстві визначається трьома елементами: тарифною системою, нормуванням праці та формами оплати праці.

В економічній системі, що ґрунтується на різноманітних формах власності і господарювання, механізм організації заробітної плати має такі складові [4, с. 446-459]: ринкове регулювання; державне регулювання; колективно-договірне регулювання через укладання генеральної, галузевих регіональних угод; колективних договорів на рівні підприємств; трудових договорів з найманими працівниками; механізм визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві (у структурному підрозділі) з використанням таких елементів, як тарифна система або безтарифна модель нормування праці, форми і системи оплати праці та преміювання.

Безпосередньо робота по організації оплати праці полягає у виборі моделі формування заробітної плати (тарифної чи безтарифної), виборі форм і систем заробітної плати, розробці умов і правил преміювання. При цьому критерієм економічної ефективності організації заробітної плати повинно бути випереджаюче зростання доходу підприємства порівняно зі зростанням фонду заробітної плати [5].

Знання структури оплати праці необхідне для визначення рахунків і субрахунків, статей витрат нарахованої оплати, подальших розрахунків, складання фінансової та статистичної і податкової звітності.

Відповідно до Плану рахунків, сільськогосподарські підприємства для обліку розрахунків з оплати праці використовують рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», який призначено для узагальнення інформації про розрахунки з персоналом з оплати праці, що відноситься як до облікового, так і необлікового складу підприємства, а також розрахунки за не отриману персоналом у встановлений строк суму з оплати праці. Рахунок має такі субрахунки: 661 «Розрахунки за заробітною платою»; 662 «Розрахунки за депонентами»; 663 «Розрахунки за іншими виплатами» [1].

Положенням (стандартом) бухгалтерського обліку 26 «Розрахунки з робітниками» передбачено розподіл виплат на поточні виплати, виплати при звільненні, виплати по закінченні трудової діяльності, виплати інструментами власного капіталу, інші довгострокові виплати. Норми П(С)БО 26 поширюються на роботодавців – підприємства, організації, інші юридичні особи незалежно від форм власності. Поточні виплати працівникам включають: заробітну плату за окладами та тарифами, інші нарахування з оплати праці; виплати за невідпрацьований час; премії та інші заохочувальні виплати, що підлягають сплаті протягом дванадцяти місяців по закінченні періоду, у якому працівники виконують відповідну роботу [3].

Оплата праці сільськогосподарських працівників має специфічні особливості: поточну оплату протягом року – тарифний рівень; додаткову оплату, що

передбачає стимулювання високої якості виконуваних робіт, стислість строків цього виконання, підвищення кваліфікації та тривалості роботи на підприємстві, роботи в складних умовах; доплату за продукцію за відповідних систем оплати; преміювання високоєфективних наслідків роботи.

За складних фінансових умов склалась традиція опиратись в розрахунках на рівень мінімальної зарплати. Так, ставка першого розряду не повинна бути нижчою за встановлений мінімум. Але, якщо дозволяють фінансові можливості, краще обґрунтувати власний мінімум, значно вищий від встановленого державою. Трактористи-машиністи традиційно одержують надбавки за класність (1-й клас – 20 відсотків, 2-й клас – 10 відсотків) та за стаж: від 2 до 5 років – 8 відсотків; від 5 до 10 років – 10 відсотків; від 10 до 15 років – 13 відсотків; понад 15 років – 16 відсотків. Ці надбавки можуть бути включені у розцінки відповідної категорії працівників і виплачуватися щомісяця. Трактористи також стимулюються за виконання окремих видів робіт, які адміністрація вважає досить важливими. Традиційно доплата встановлюється у розмірі 15–50 відсотків до тарифу. При цьому можлива диференціація розміру доплат в залежності від оцінки за якість роботи.

Наприклад, міжрядний обробіток посівів цукрових буряків: задовільна якість – доплата немає; добра якість – доплата 15 відсотків; відмінна якість – доплата 30 відсотків. Таким чином, заохочується виконання робіт у встановлений термін або швидше. Заохочувальна доплата за якість та строки виконання робіт обмежується 12 або 18 відсотками від фонду оплати праці, а також 1,0; 1,5-місячним заробітком окремого працівника. Децю вищу матеріальну зацікавленість механізаторів протягом всього терміну збирання врожаю забезпечує такий варіант, коли тарифні ставки підвищуються в залежності від рівня виконання сезонної норми, встановленої для конкретної збиральної машини (табл. 1).

Таблиця 1
Залежність запропонованих розцінок від рівня виконання сезонної норми

Рівень виконання сезонної норми, відсотків	Підвищення розцінок, відсотки	
	1 рівень	2 рівень
до 25%	-	-
від 26% до 40%	15	25
від 41% до 60%	30	50
понад 60%	60	100

Вибір оптимальних підходів до розрахунку заробітку механізаторів сприяє підвищенню продуктивності та інтенсивності їх праці, поліпшенню умов її оплати. Особливості системи оплати праці можуть бути враховані під час побудови форм первинних документів.

Таким чином, необхідно внести зміни до Плану рахунків бухгалтерського обліку, виходячи з того, що через рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» здійснюються виплати сум, які не можна чітко ідентифікувати із заробітною платою. Тому необхідно до рахунку відкрити субрахунки з більш детальною структурою, що подані на рисунку 1. При цьому кредит рахунка 66 кореспондує з дебетом рахунків відповідних витрат.

У разі, коли підприємства не використовують в обліку рахунки класу 8 «Витрати за елементами», такими витратами, згідно з П(С)БО 16 «Витрати»,



Рис. 1. Деталізована структура рахунка 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»

будуть: прями виробничі (рахунок 23 «Виробництво»), загальновиробничі (рахунок 91 «Загальновиробничі витрати»), на управління (рахунок 92 «Адміністративні витрати»), на збут (рахунок 93 «Витрати на збут»).

Витрати на оплату праці, які не пов'язані з виробничою діяльністю підприємства, відносяться до інших витрат операційної діяльності. Нарахування зазначених виплат у бухгалтерському обліку відображається по кредиту рахунка 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» у кореспонденції з дебетом рахунка 94 «Інші витрати операційної діяльності».

Узагальнюючим регістром, у якому відображається аналітичний облік розрахунків за заробітної платою з кожного працівником, є Розрахунково-платіжна відомість працівника (ф. № П-6, затверджена наказом Державного комітету статистики від 05.12.2008 № 489) або Книга обліку розрахунків з оплати праці. Розрахунково-платіжні відомості складаються за окремими структурними підрозділами. У них записують усіх працівників підрозділу за категоріями із зазначенням прізвища, табельного номера, професії, посади, відпрацьованих днів (годин) та нарахованої основної і додаткової заробітної плати за її видами, суми допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, вагітністю і пологами, премії. У розділі «Утримано і виплачено» в окремих графах записують утримання у відповідності з чинним законодавством та видану із каси заробітну плату та інші утримання. Після цього визначають залишок на кінець місяця, який належить до видачі кожному працівникові.

При розробці типової форми № П-6 були враховані міжнародні рекомендації та стандарти системи показників зі статистики зайнятості та оплати праці, а також пропозиції, щодо формування статистичної інформації з оплати праці. Таким чином, ведення всіх показників первинного обліку, зазначених у цій типовій формі, є обов'язковим.

Крім того, у разі потреби нові затверджені форми підприємства можуть бути доповнені іншими показниками, необхідними для обліку на підприємстві, а також можуть бути внесені зміни в її формат. Ми позитивно оцінюємо здійснені державою заходи щодо удосконалення методологічного забезпечення впровадження сучасної технології збору та обробки

обліково-економічної інформації з обліку праці та її оплати.

Замість розрахунково-платіжних відомостей можна вести Книгу обліку розрахунків з оплати праці, в якій розрахунки записують як за кожний місяць окремо, так і за кілька місяців у двох варіантах. За першим варіантом після запису на першому аркуші прізвищ працівників залишають чистими стільки аркушів, на скільки місяців розрахована Книга. У цьому разі прізвища щомісяця не переписують і Книгу використовують як оборотну відомість. За другим варіантом після запису прізвища кожного працівника залишають стільки рядків, на скільки місяців розрахована Книга.

Для видачі з каси сум, що належать працюючим, на підставі записів у книзі складають Розрахунково-платіжну відомість (зведену) (ф. № П-7, затверджена наказом Державного комітету статистики від 05.12.2008 № 489).

Відповідно до нововведень, які внесені до П(С)БО 26, та ряду інших нормативних документів, зокрема і Плану рахунків та Інструкції до його застосування, ми пропонуємо внести зміни до тексту Методичних рекомендацій щодо застосування регістрів журнально-ордерної форми обліку для сільськогосподарських підприємств (наказ № 390) [2]. Тобто ці зміни повинні стосуватися Журналів ордерів щодо узагальнення інформації в них по виплатах працівникам.

Зокрема, по тексту Методичних рекомендацій зазначено, у п. 5.2.9 «з оборотом по кредиту рахунку 65 «Розрахунки за страхуванням» підприємствами відповідно до діючого законодавства відображається нарахування збору до Пенсійного фонду, Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань». Зазначені відрахування належать до тих же об'єктів витрат, що й оплата праці, яка стала базою для їх нарахування з відображенням у Відомості № 5.4 с.-г. аналітичного обліку по рахунку 65 «Розрахунки за страхуванням».

Відповідно до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», який набрав чинності з 01.01.2011 р. сільськогосподарськими підприємствами сплачується єдиний соціальний внесок (ЄСВ) відповідно до класу професійного ризику. Ці зміни відповідно ЄСВ уже знайшли відображення у Плані рахунків, а тому повинні бути відкоректовані і у Методичних рекомендаціях.

Для роботодавців ставки ЄСВ встановлюються відповідно до класів професійного ризику виробництва, з урахуванням видів їх економічної діяльності. Класів професійного ризику виробництва наведено аж 67 класів та відповідна ставка внеску становить від 36,76% для першого класу до 49,7% для 67 класу професійного ризику виробництва.

Також необхідно внести зміни до п. 5.2.13, де вказано «Для обліку операцій по рахунках 65 «Розрахунки за страхуванням» субрахунки: 651 «За пенсійним забезпеченням», 652 «За соціальним страхуванням», 653 «За страхуванням на випадок безробіття», 656 «За страхуванням від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань», 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» призначені Журнал-ордер № 5 Б с.-г., Зведена відомість № 5.1 с.-г. нарахування та розподілу оплати праці та відрахувань від неї за об'єктами обліку витрат

Таблиця 1

Пропозиції по удосконаленню регістрів бухгалтерського обліку з обліку оплати праці

Назва і призначення регістрів	Запропоновані зміни
Журнал-ордер 5 Б с.-г.	
Журнал-ордер 5 Б с.-г. по кредиту рахунків: 65 «Розрахунки за страхуванням» субрахунках: 651 «За пенсійним забезпеченням» 652 «За соціальним страхуванням» 653 «За страхуванням на випадок безробіття» 656 «За страхуванням від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань» 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»	Журнал-ордер 5 Б с.-г. по кредиту рахунків: 65 «Розрахунки за страхуванням» субрахунках: 651 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування» 652 «За соціальним страхуванням» 654 «За індивідуальним страхуванням» 655 «За страхуванням майна» 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»
Відомість 5.1 с.-г.	
Зведена відомість нарахування та розподілу оплати праці та відрахувань від неї за об'єктами обліку витрат	За уточненими субрахунками відрахувань
Відомість 5.2 с.-г.	
Книга обліку розрахунків з депонентами	
Відомість 5.3 с.-г.	
Зведена відомість за розрахунками з робітниками та службовцями	
Відомість 5.4 с.-г.	
Відомість аналітичного обліку по рахунку 65 «Розрахунки за страхуванням» субрахунках: 651 «За пенсійним забезпеченням» 652 «За соціальним страхуванням» 653 «За страхуванням на випадок безробіття» 656 «За страхуванням від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань»	Відомість аналітичного обліку по рахунку 65 «Розрахунки за страхуванням» субрахунках: 651 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування» 652 «За соціальним страхуванням» 654 «За індивідуальним страхуванням» 655 «За страхуванням майна»

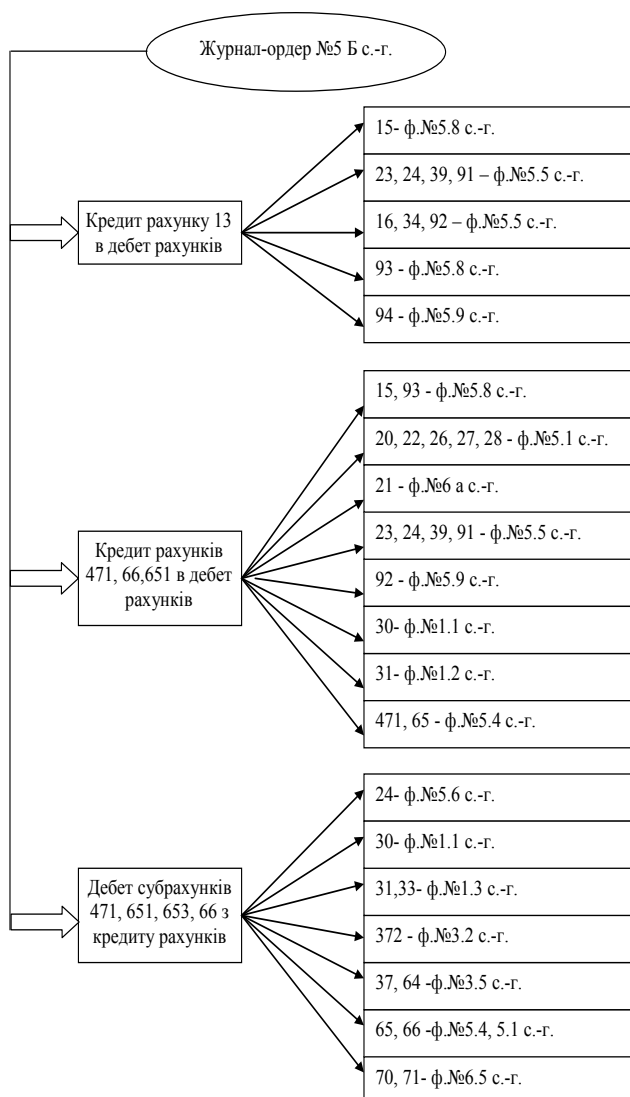


Рис. 2. Звірка запису Журналу-ордера № 5 Б с.-г.

та Відомість № 5.4 с.-г. аналітичного обліку. Тобто необхідно замінити п. 5.2.13, які вже відображені у Плані рахунків за наступними субрахунками: 651 «За розрахунками і загальнообов'язкового державного соціального страхування», 652 «За соціальним страхуванням», 654 «За індивідуальним страхуванням», 655 «За страхуванням майна». Наведені нами пропозиції по змінах у журнал-ордер для сільськогосподарських підприємств відображені у таблиці 1.

На нашу думку, до основних переваг застосування Журналу-ордера № 5 Б с.-г. слід віднести економічне групування операцій, простоту і обмеженість записів даних про операції виплат працівникам та соціальних відрахувань. Застосування даної форми бухгалтерського обліку дозволяє значно зменшити трудомісткість процесів за рахунок поєднання в одному регістрі синтетичного й аналітичного обліку, систематичних і хронологічних записів, скасування низки регістрів. Дана форма обліку підвищує контрольне значення обліку, полегшує складання звітів.

Згідно з Методичними рекомендаціями з організації та ведення бухгалтерського обліку за журнально-ордерною формою на підприємствах агропромислового комплексу нами наведені контрольні процедури щодо перевірки записів у журнал-ордер № 5 Б с.-г. і загалом контроль синтетичного обліку виплат працівникам (рис. 2).

Висновки з проведеного дослідження. Організація обліку оплати праці має базуватися на достовірній і обґрунтованій інформації, враховувати її особливості, розмір та структуру, що є точкою перетину інтересів працівників і підприємства. Такий базис є основою для контролю за використанням робочого часу на підприємстві, впровадженням прогресивних методів оплати праці, дотриманням співвідношення між ростом продуктивності праці та величиною заробітної плати. Організаційними складовими удосконалення бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці є оптимізація облікових процедур, що визначають межі складових заробітної плати, нарахованої працівникам. Це слугує інформаційною основою для контролю формуванням та використанням коштів на оплату праці. Подальшими проблемами вдоскона-

лення питань нарахування заробітної плати, а також бухгалтерського обліку є вдосконалення самого облікового процесу. Причому вирішення цієї проблеми, як визнано й іншими авторами, має бути комплексним – від нового пакету первинних документів з праці до обліково-накопичувальних і розподільних відомостей.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, затверджена наказом Міністерства фінансів України від 30.11.99 р. № 291.
2. Наказ від 4.06.2009 № 390 Про затвердження спеціалізованих форм реєстрів журнально-ордерної форми обліку для сільськогосподарських підприємств та Методичних рекомендацій щодо їх застосування.
3. Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам», затверджене Наказом МФУ 28.10.2003 № 601 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://pro-u4ot.info/index.php>.
4. Бухгалтерський облік на сільськогосподарських підприємствах : [підручник] / [Огійчук М.Ф., Плаксієнко В.Я., Паненко Л.Г. та ін.]; За ред. проф. М.Ф. Огійчука. – [4-те вид. доп. перед.]. – К. : Алерта, 2007. – 978 с.
5. Семенов Г.А. Організація обліку розрахунків з персоналом з оплати праці / Г.А. Семенов, Л.О. Андрущенко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.nbuv.gov.ua/portal/.../index.html.

УДК 657.471.1

Шиманська А.А.

здобувач кафедри обліку, аналізу та аудиту в агропромисловому комплексі Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана

ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО КЛАСИФІКАЦІЇ ВИТРАТ ПІДПРИЄМСТВА

У статті досліджені поняття щодо класифікації витрат підприємства, визначені критерії класифікації витрат залежно від конкретної мети, що стоїть перед керівником підприємства. Запропоновано впроваджувати світову класифікацію витрат виробництва в облікову систему України.

Ключові слова: витрати, класифікація, критерії класифікації витрат, групування витрат, управління витратами, калькулювання собівартості.

Шиманская А.А. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К КЛАССИФИКАЦИИ РАСХОДОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье исследованы понятия о классификации расходов предприятия, определены критерии классификации расходов в зависимости от конкретной цели, стоящей перед руководителем предприятия. Предложено внедрять мировую классификацию расходов производства в учетную систему Украины.

Ключевые слова: расходы, классификация, критерии классификации расходов, группировки расходов, управление расходами, калькулирования себестоимости.

Shymans'ka A.A. ORGANIZATIONAL AND METHODOLOGICAL APPROACHES TO CLASSIFICATION COSTS OF THE COMPANY

This article examines the concept for the classification of expenses of the company. The criterias of classification of costs depending on the manager's purpose of confronting. Proposed to implement the global classification of production costs in the accounting system of Ukraine.

Keywords: expenditure classification criteria for the classification of costs, group costs, management costs, costing.

Постановка проблеми. Одним із важливих питань організації, планування, обліку та калькулювання собівартості продукції є класифікація витрат за різними ознаками, що забезпечує вивчення їх складу та характеру, дає змогу посилити контроль за ними і використовувати однотипні економічно обґрунтовані способи групування у діяльності підприємств.

Аналіз останніх джерел і публікацій. Питання групування витрат та визначення їх класифікаційних характеристик в останні роки стали предметом уваги багатьох вітчизняних науковців, зокрема таких, як: П.Й. Атамас, Н.М. Богацька, І.Ю. Бондар, Ф.Ф. Бутинець, Н.В. Герасимчук, Н.М. Грабова, Е.К. Добикіна, Г.В. Козаченко, М.В. Кужельний, О.В. Лишиленко, Лінник, Л.Г. Ловінська, Л.І. Марущак, П.О. Марущак, В.І. Пахомов, Ю.С. Погорелов, О.В. Портна, М.С. Пушкар, В.С. Рижиков, В.В. Ровенська, В.П. Савчук, Л.В. Чижевська та ін.

Незважаючи на те, що вже неодноразово виходили публікації на дану тему, досі не сформовано єдиного підходу до визначення класифікаційних ознак витрат підприємства.

Постановка завдання. Визначення основних критеріїв класифікації, а також залежності способу класифікації від конкретних цілей управління.

Виклад основного матеріалу дослідження. Класифікація як загально економічне явище є одним із методів пізнання та вивчення об'єктів, що за своєю суттю становить їх розподіл на класи, відділи, розряди на основі визначених загальних властивостей та взаємозв'язків між ними.

Світ науковців постійно намагається знайти компактну структурно-логічну схему, яка б містила сукупність критеріїв класифікації витрат, єдиної для будь-якого підприємства. Проте парадокс полягає в тому, що чим більше виділено ознак класифікації, тим вищий ступінь пізнання об'єктів (в даному випадку мова йде про об'єкт «витрати») та можливостей управління ними.

Витрати – це елемент фінансової звітності, який визначається НП(С)БО як зменшення економічних вигод у вигляді вибуття активів або збільшення зобов'язань, які призводять до зменшення власного капіталу [1].