

окремого підрозділу підприємства, що робить товарну продукцію або є допоміжним).

Література.

1. Догадайло Я. В., Лабунська А. О. Сутність та призначення СVP-аналізу в сучасних умовах. *Економіка транспортного комплексу*. 2019. № 33. С. 70–83.
2. Финансовый менеджмент. Москва : Sarana Corporation-USAID-RPC, 1998. 253 с.
3. Савчук В.П. Управление прибылью и бюджетирование. Москва : БИНОМ. Лаборатория знаний, 2005. 432 с.

ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ ПРАЦІ ТА ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Молчанова Ю. С., студент

Науковий керівник: Онісіфорова В. Ю., к. е. н., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Ринок праці регулюється ринком праці, державними законами і колективними договорами (угодами). Однак обмеження свободи дії законів попиту і пропозиції, а саме існуючий високий рівень безробіття, впливає на рівень рівноважної ціни праці, тобто впливає на розмір заробітної плати.

Трудові правовідносини з працівниками регулюються Кодексом Законів про працю (КЗпП) України. На підставі КЗпП України на підприємстві повинен бути встановлений єдиний порядок оформлення приймання, звільнення і переведення співробітників.

Згідно Закону України «Про оплату праці» система оплати праці повинна прийматися на підприємстві в складі колективного договору між власником (або адміністрацією) і профспілкою (або самим колективом) підприємства. Колективні договори підлягають реєстрації в місцевих органах самоврядування.

У відповідності до Статуту підприємства розробляється його структура, визначається штатний склад та кількість, що оформлюється спеціальним документом, на підставі якого складається штатний розклад підприємства.

Основним документом, який визначає застосування на підприємстві оплати праці, розміри основної, додаткової заробітної

плати, преміювання працівників тощо, є Положення про оплату праці на підприємстві. Даний документ містить:

- загальні принципи організації оплати праці на підприємстві, системи і форми оплати праці, які застосовуються до різних категорій працівників;

- штатний розклад працівників підприємства;

- побудову основної (тарифної) оплати праці з інструкціями по посадах і професіях тарифних ставок і окладів або порядку розрахунку в залежності від показників роботи працівника і підприємства в цілому;

- обумовлені доплати, надбавки і компенсації із зазначенням їх розмірів;

- інші преміальні системи, що використовуються на підприємстві;

- визначений стимулюючий показник, шкала преміювання.

Тобто сучасними завданнями організації обліку праці та її оплати на підприємстві є:

- організація контролю за якістю та кількістю затраченої праці, за виконанням завдань щодо зростання продуктивності праці, за використанням фонду заробітної плати та іншими грошовими коштами, які виділяються для оплати праці працівників підприємства: своєчасне і правильне віднесення сум нарахованої заробітної плати і відрахувань органам соціального страхування на собівартість продукції, виконаних робіт, послуг, а також на інші витрати;

- здійснення у встановлені строки всіх розрахунків з працівниками і службовцями по заробітній платі та інших виплатах;

- збір інформації та групування показників з оплати праці, необхідних для поточного і наступного планування, контролю, аналізу та оперативного управління виробництвом, для складання фінансової і статистичної звітності.

Виконання цих завдань забезпечується правильно організованим:

- обліком особового складу підприємства;

- обліком робочого часу;

- обліком виробітку продукції та нарахуванням заробітної плати;

- суворим дотриманням законодавства про працю;

- точністю та своєчасністю розрахунків.

Облік праці та заробітної плати має бути організований таким чином, щоб сприяти підвищенню продуктивності праці, повному

використанню робочого часу, зміцненню дисципліни праці, а також правильному обчисленню чисельності працівників для обліку заробітної плати з метою оподаткування. Для цього на підприємстві повинні бути чітко розподілені функції обліку між відділами.

Література.

1. Теліщук Л.О. Заробітна плата і питання її трансформації / Л.О. Теліщук // Фінанси України. – 2013. – № 6. – С. 98-102.
2. Богиня Д.П. Основи економіки праці: Навчальний посібник / Д.П. Богиня, О.А. Гришнова. – К.: Знання-Прес, 2010. – 313 с.
3. Колот А. М., Цимбалюк С.О. Мотиваційний менеджмент: підручник. Київ, 2014. - 479 с.
4. Кодекс законів про працю України / Верховна Рада України. – Офіц. вид. – К.: Парлам. вид-во, 2009. – 375 с.

ПОЛІТИКА ОБГРУНТУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Морозюк Р. С., студент

*Науковий керівник: Смольнякова Н. М., к. е. н., професор
Харківський державний університет харчування та торгівлі*

Вирішення проблеми формування кадрового потенціалу торговельного підприємства можливе лише при розробці чіткої кадрової політики. Кадрова політика має відповідати концепції розвитку підприємства та реалізовуватися за допомогою кадрових стратегії та тактики. В науковій літературі кадрова політика трактується як сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з формування, відтворення, розвитку та використання персоналу, створення оптимальних умов праці, її мотивації та стимулювання [1, с. 18].

Основними завданнями кадрової політики торговельного підприємства є: своєчасне забезпечення підприємства персоналом певної якості і кількості відповідно до стратегії розвитку; створення умов реалізації, передбачених трудовим законодавством прав і обов'язків громадян; раціональне використання персоналу; формування і підтримка ефективної роботи підприємства.

У реалізації кадрової політики можливі альтернативи з урахуванням реального стану економіки. Тому вибір її пов'язаний не