

### **Рис. 3. Схема визначення інтервалу відносної незмінності вартості активу**

Таким чином, інтервал відносної незмінності вартості активу й визначає “термін придатності” фінансового коефіцієнта. Якщо суб’єкт, який приймає рішення, одержавши інформацію про фінансовий коефіцієнт устигає прийняти та реалізувати певні управлінські рішення після складання звітності у термін менші ніж “термін придатності” коефіцієнта, то він може вважати інформацію про значення фінансового коефіцієнта своєчасною.

*Ронська О.Г., аспірант ТНЕУ*

### **ОСОБЛИВОСТІ КОНТРОЛЮ ЗА СТАНОМ ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ**

Будь-яке законодавство, особливо законодавство про охорону праці, ефективно тоді, коли воно неухильно виконується усіма зацікавленими учасниками відносин.

Незважаючи на прийняття низки нормативно-правових актів, соціальний захист працівників, дотримання норм з охорони праці в Україні вимагають значного покращення. Чисельні порушення трудових прав громадян, гарантованих Конституцією України, становлять реальну загрозу соціально-політичній стабільності суспільства, знижують рівень соціальної, економічної, виробничої та техногенної безпеки держави. Таким чином актуальним є посилення ролі органів влади у здійсненні регулятивної та контролюючої діяльності в частині забезпечення умов для безпечної праці.

Дана проблематика знайшла своє відображення в матеріалах кількох парламентських слухань [2]. Різні аспекти даної проблематики розглядають у своїх наукових дослідженнях О. Жадан, І. Губарева, Третяк О. І. та інші [4].

Щодо охорони праці – ні для кого не є секретом, що на даний момент, констатується катастрофічна ситуація з виробничим травматизмом в Україні. Так, за більшістю показників у сфері виробничого травматизму Україна лідирує порівняно не тільки з країнами Західної, але й Східної Європи. До недоліків, що впливають на рівень виробничого травматизму в Україні, відносяться недостатня увага роботодавців до профілактичних заходів з попередження травматизму, забезпечення безпечних та здорових

умов праці та зниження виробничих ризиків, зношення основних виробничих фондів, недоліків в навчанні працівників з охорони праці, а також недостатній контроль за дотриманням вимог з охорони праці.

Контроль як перевірка дій власника або уповноваженого ним органу проводиться з точки зору не тільки відповідності цих дій трудовому законодавству, а й їх доцільності і ефективності, врахування передового досвіду організації роботи у галузі, в даній місцевості. Мета контролю – оцінка відповідності стану охорони праці структурного підрозділу вимогам нормативно-правових актів з охорони праці та підготовкою управлінських рішень, спрямованих на створення здорових та безпечних умов праці.

В Україні контроль за охороною праці здійснюють:

√ Вищим державним органом, що здійснює державне управління охороною праці, є Кабінет Міністрів України;

√ Міністерство праці і соціальної політики України здійснює державну експертизу умов праці, визначає порядок та проводить контроль за якістю і своєчасним проведенням атестації робочих місць щодо їх відповідності нормативним актам з охорони праці;

√ Державний нагляд за додержанням законодавчих та інших нормативних актів з охорони праці здійснюють органи:

- Генеральної прокуратури України;
- Комітет по нагляду за охороною праці;
- Державний комітет України з ядерної та радіаційної безпеки України;
- органи державного пожежного нагляду управління пожежної охорони Міністерства внутрішніх справ України;
- органи та заклади санітарно-епідеміологічної служби Міністерства охорони здоров'я України.

√ Вищий нагляд за додержанням і правильним застосуванням законів здійснюється Генеральним прокурором України і підпорядкованими йому прокурорами.

√ Інспекції діють на підставі Типового положення, затвердженого наказом Комітету по нагляду за охороною праці від 19 червня 1995 р. № 92.

Займатися охороною праці на підприємствах неможливо без реальної оцінки їх технічного стану. Тому цілком розумно було законом, прийнятим у 1992 р., об'єднати функції державного контролю та управління охороною праці

Контроль за станом охорони праці та безпеки життєдіяльності – одна з основних функцій системи управління охороною праці. Система управління охороною праці (СУОП) – це сукупність органів управління підприємством, які на підставі комплексу нормативної документації

проводять цілеспрямовану, планомірну діяльність щодо здійснення завдань і функцій управління з метою забезпечення здорових, безпечних і високопродуктивних умов праці.

Будь-яка система може надійно функціонувати лише при наявності повної, своєчасної та достовірної інформації про стан об'єкта управління. Одержати таку інформацію про стан охорони праці, виявити можливі відхилення від норм безпеки, а також перевірити виконання планів та управлінських рішень можна тільки на підставі регуляторного та об'єктивного контролю. В основі контролю, - писав Леон Сей, - лежить певного роду недовіра, яка іноді не мириться з довірою [ 1 ]. Тому контроль стану охорони праці є найбільш відповідальною та трудомісткою функцією процесу управління. До основних форм контролю за станом охорони праці в рамках СУОП підприємства відносяться:

- оперативний контроль;
- адміністративно-громадський багатоступеневий контроль.

Оперативний контроль з боку керівників робіт і підрозділів підприємства проводиться згідно із затвердженими посадовими обов'язками. При цьому служба охорони праці контролює виконання вимог безпеки праці у всіх структурних підрозділах та службах підприємства.

Адміністративно-громадський багатоступеневий контроль, на нашу думку є однією з найкращих форм контролю за станом охорони праці, адже можливість його ефективного функціонування обумовлена наявністю співробітництва та взаєморозуміння між роботодавцем та профспілками підприємства. Цей контроль проводиться на кількох (як правило – трьох) рівнях. На першій ступені контролю начальник виробничої дільниці спільно з громадським інспектором профгрупи щоденно перевіряють стан охорони праці на виробничій дільниці. На другій ступені – начальник цеху спільно з громадським інспектором та спеціалістами відповідних служб цеху (механік, електрик, технолог) два – чотири рази в місяць перевіряють стан охорони праці згідно з затвердженим графіком. На третій ступені контролю щомісячно (згідно із затвердженим графіком) комісія підприємства під головуванням керівника (головного інженера) перевіряє стан охорони праці на підприємстві. До складу комісії входять : керівник служби охорони праці, голова комісії з охорони праці профкому, керівник медичної служби, працівник пожежної охорони та головні спеціалісти підприємства (технолог, механік, енергетик). Результати роботи комісії фіксуються в журналі третьої ступені контролю і розглядаються на нараді. За результатами наради видається наказ по підприємству про стан охорони праці на ньому. Це не тільки дає змогу вчасно виявляти та усувати шкідливі та небезпечні

фактори виробництва, а й сприяє його модернізації та технічному переоснащенню, а отже підвищенню конкурентноспроможності.

√ Постійний контроль за додержанням працівниками вимог нормативних актів про охорону праці покладається на власника або уповноважений ним орган. Для цієї мети на підприємствах створюються служби охорони праці, працівники якої прирівнюються до працівників основних виробничо-технічних служб.

Працівники служби з охорони праці мають право: видавати керівникам структурних підрозділів обов'язкові до виконання приписи щодо усунення наявних недоліків; одержувати від них необхідні відомості, документацію і пояснення з питань охорони праці; вимагати відсторонення від роботи осіб, які не пройшли медичного огляду, навчання, інструктажу, перевірки знань і не мають допуску до відповідних робіт або не виконують нормативів з охорони праці; зупиняти роботу виробництв, ділень, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, які створюють загрозу життю або здоров'ю працюючих; надсилати керівникові підприємства подання про притягнення до відповідальності працівників, які порушують вимоги щодо охорони праці. Припис спеціаліста з охорони праці може скасувати лише керівник підприємства.

Отже, з вище вказаного можна зробити наступні висновки: у системі державних органів, які покликані здійснювати функцію державного контролю за додержанням законодавства про охорону праці можна виділити три групи органів. По-перше, спеціально утворені державні органи для здійснення контролю за додержанням законодавства про охорону праці; по-друге компетенція яких включає контроль за додержанням законодавства про охорону праці; по-третє, органи, які здійснюють внутрішньовідомчий контроль на підпорядкованих виробництвах.

Головним завданням, контролюючих органів, на нашу думку, має бути не лише контроль за додержанням законодавства, але й запобігання аваріям та травматизму. Одним із шляхів удосконалення контролю могло б стати впровадження декларативного принципу на підприємствах, коли їхні власники самостійно розробляють план заходів щодо усунення ризиків і зобов'язуються вести виробництво без порушень вимог з охорони праці. Це дасть змогу встановити оптимальну частоту інспекторських перевірок, зменшивши завдяки цьому адміністративний тиск на підприємство, і збільшити відповідальність роботодавців. Зрештою, держава має бути для них не нянькою, яка завжди опікується їхнім добробутом, а суворим суддею, який карає за недодержання правил безпеки, тим більше коли це призводить до важких наслідків [3].

### Література:

1. Бутинець Ф.Ф. Історія розвитку бухгалтерського обліку Навчальний посібник для студентів спеціальності 7.050.106.» Облік і аудит» Ф.Ф. Бутинець Житомир:ЖІТІ, 1998.-320 с.
2. Парламентські слухання «Про стан промислової безпеки та охорони праці» 17 листопада 2010 р. Верховна рада України офіційний веб-сайт. – режим доступу: <http://www.rada.gov.ua/zakon/new/par/d/d1012108htm>.
3. Філософія охорони праці // Охорона праці – 2010. – №6.- с.6-8.
4. Яремко З.М., Охорона праці / Яремко З.М Тимошук С.В., Третяк О.І., Ковтун Р.М., – Львів, ЛНУ імені Івана Франка 2010, с. 69.

*Саченко С.І., к.е.н., доцент ТНЕУ*  
*Серединська В.М., к.е.н., доцент ТНЕУ*

## КАДРОВИЙ АУДИТ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

Найбільш поширений підхід до розуміння сутності кадрового аудиту зводиться, як правило, до трактування його як інструменту діагностики та управління кадровими процесами, сукупності методів кількісної та якісної оцінки персоналу в цілому і його окремих параметрів [1].

Метою кадрового аудиту є зменшення ризиків, пов'язаних з порушенням чинного трудового законодавства. Кадровий аудит дає можливість комплексної оцінки відповідності кадрової системи стратегічним цілям компанії.

По відношенню до користувачів інформації кадровий аудит може бути зовнішнім чи внутрішнім. Проведення зовнішнього кадрового аудиту обумовлено вимогами зовнішніх користувачів – акціонерів, партнерів, державних контролюючих органів і т.п. У той час як внутрішній – має інформаційне та консультаційне значення, оскільки покликаний сприяти оптимізації діяльності з управління персоналом.

Функції кадрового аудиту на підприємстві можуть виконувати фахівці служб управління персоналом, внутрішнього аудиту або залучені експерти.

У системі менеджменту організації внутрішній кадровий аудит є однією з форм системи внутрішнього контролю, яка використовується для виявлення проблем пов'язаних з управлінням кадровими процесами та