

УДК 330.656:330.1  
UDC 330.656:330.1

### ОСОБЛИВОСТІ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА АВТОТРАНСПОРТНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Клименко І.С., кандидат технічних наук, Національний транспортний університет, Київ, Україна  
Кириченко Г.В., Національний транспортний університет, Київ, Україна  
Комаревич К.В., Національний транспортний університет, Київ, Україна

### FEATURES OF REMUNERATION FOR TRANSPORT COMPANIES

Klimenko I.S., Ph.D., National Transport University, Kyiv, Ukraine  
Kyrychenko A.V., National Transport University, Kyiv, Ukraine  
Komarevich K.V., National Transport University, Kyiv, Ukraine

### ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА НА АВТОТРАНСПОРТНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Клименко И.С., кандидат технических наук, Национальный транспортный университет, Киев, Украина  
Кириченко А.В., Национальный транспортный университет, Киев, Украина  
Комаревич Е.В., Национальный транспортный университет, Киев, Украина

Постановка проблеми. Актуальність досліджуваної теми визначається тим, що заробітна плата була і залишається для більшості членів суспільства основою їх благополуччя, а значить в перспективі буде найбільш потужним стимулом підвищення результативності праці і виробництва в цілому, а особливо для автотранспортних підприємств. Заробітна плата виступає як один із основних регулювальників ринку праці. Від стану зарплати та форм її реалізації, частки у валовому національному продукті багато в чому залежать також можливості розвитку економіки взагалі. В умовах сучасного ринкового механізму через формування сукупного попиту заробітна плата забезпечує не лише основи відтворення робочої сили. Вона стає дедалі вагомішим чинником відтворення суспільного виробництва.

Заробітна плата, як показник, залежить безпосередньо від ефективності виробництва, продуктивності праці, конкурентоспроможності продукції. Впровадження передових форм і систем заробітної плати, зумовлює дію тенденцій до зростання результативності праці, підвищення реальної заробітної плати. Зокрема, стимулюючи роль відіграє застосування колективних форм оплати праці. Найпоширенішою формою оплати праці на автотранспортних підприємствах є система участі у прибутках. Від того наскільки правильно вибрана і справедливо організована система оплати праці суттєво залежить продуктивність праці, а отже, і фінансовий результат діяльності АТП в цілому.

Аналіз публікацій та постановка завдання. Теоретичні і практичні аспекти сутності зарплати, загальних понять форм і систем зарплати, облік розрахунків з оплати праці, регулювання зарплати в галузях бюджетної сфери, проблеми регулювання оплати праці і шляхи її вирішення зокрема розглянуто у працях багатьох вітчизняних і зарубіжних науковців [1-23]: Андросова О.Ф., Аскерова Ю.Є., Дарманська Г.О., Куліков Г.Т., Кушнірук Б., Сегрієнко О.М., Синяєва Л.В., Соколик М.П., Бурденко І.М., Кравченко О.В., Шоляк О.Ю., Костишина Т.А., Огруй Н.І., Степанова Л.В., Єрещенко О.І. та ін.

Огляд публікацій вказує на недостатнє розкриття проблеми організації оплати праці на підприємствах. Аналізу і оцінці впливу зарплат на ринок праці й, передусім, на зайнятість в Україні не приділяється належна увага, що призводить до негативних наслідків – прискореного зростання безробіття, руйнування мотивів і стимулів до праці зuboжіння більшості населення.

Основна частина. Облік праці і заробітної плати займає одне з центральних місць у всій системі розрахунків на підприємстві. Заробітна плата є основним джерелом прибутків робітників фірми, підприємства. Вона є частиною ВВП, яка відображається в собівартості продукції і розподіляється в ринковій економіці між галузями народного господарства, підприємствами та окремими працівниками виходячи з кількості та якості витраченої праці, а також попиту і пропозиції товарів. Як свідчить досвід, кардинальні зрушення у технічному оснащенні виробництва, структурі праці, функціях працівників, упровадження нових форм організації праці призвели до того, що головною метою економічної стратегії і системи матеріального стимулювання сучасних автотранспортних підприємств стало досягнення не кількісних показників випуску продукції, а всебічне задоволення потреб народного господарства і громадян у перевезеннях із високим рівнем якості при мінімальних затратах, якісних параметрів виробництва. Це означає перехід від екстенсивних методів господарювання до інтенсивних. При цьому підвищення ефективності

виробництва відбувається із залученням додаткових ресурсів, на основі ефективного використання всіх наявних ресурсів і всебічного зниження витрат виробництва.

Результативність заробітної плати, її ефективність обумовлюється повнотою, рівнем виконання нею свого призначення, тобто основних функцій:

1. Відтворювальна функція, сутність якої полягає у тому, що рівень оплати праці має бути достатнім для нормального відтворення робочої сили згідно з рівнем кваліфікації.

2. Стимулюючу функцію заробітна плата виконує тоді, коли її розмір спонукає найманого працівника до більш ефективнішої праці на кожному робочому місці.

3. Соціальна функція передбачає забезпечення рівної (однакової) оплати за рівну працю, поєднання договірного та державного регулювання з принципами соціальної справедливості.

4. Вимірювально-розподільча функція спрямована на відображення міри живої праці при розподілі фондів споживання між найманими працівниками та власниками засобів виробництва.

5. Функція формування платоспроможного попиту населення полягає в тому, що оскільки платоспроможний попит формується під дією двох основних чинників – потреб та доходів суспільства, то за допомогою заробітної плати в умовах ринку встановлюються необхідні пропорції між товарним попитом та пропозицією.

Основне завдання організації заробітної плати полягає в тому, щоб поставити оплату праці в залежність від колективу і якості трудового внеску кожного працівника і тим самим, підвищити стимулюючу функцію внеску кожного. Визначення розміру заробітної плати здійснюється за двома підходами:

- з боку найманого персоналу;
- з боку роботодавця.

Роботодавець обчислює не тільки ту частину витрат, що визначається ставками заробітної плати, а й валовими витратами на найм працівників. Найманий персонал під заробітною платою вважає той заробіток, який він одержує на руки в касі підприємства. У країнах з ринковою економікою на величину заробітної плати впливає конкуренція, що діє на ринку праці. Співвідношення попиту і пропозиції на робочу силу є несталим. Воно може бути сприятливе для тих, хто її продає. Це відбувається рідко і вибірково, якщо попит на робочу силу перевищує пропозицію на неї. У цьому випадку зарплата може зростати. І навпаки, якщо пропозиція робочої сили перевищує попит на неї, то виникають несприятливі умови для встановлення більш високого рівня зарплати. В цих умовах робітник змушений погоджуватись на меншу заробітну плату, на гірші умови праці. Держава і профспілки мають право обмежувати конкуренцію на ринку праці. Заробітна плата має тенденцію до диференціації по країнам, регіонам, різним видам діяльності і індивідуумам. Деякі зі значних відмінностей у заробітній платі, що є в повсякденному житті, виникають в наслідок відмінностей в якості робочих місць. Різна праця має різну привабливість, тому заробітну плату можуть підвищувати, щоб заохотити людей до менш привабливої роботи. Відмінності в заробітній платі, покликані компенсувати відносну непривабливість або нематеріальні відмінності самої праці, називають компенсаційними відмінностями.

Щодо основних аспектів регулювання оплати праці в Україні: державна політика у сфері регулювання оплати праці є одним із ключових факторів боротьби з бідністю, тому оплата праці має стати одним із важливих об'єктів соціальної політики держави. Заробітна плата є основою складовою грошових доходів населення, впливає на загальні показники соціально-економічного розвитку держави і є дієвим мотиватором до праці.

До основних цілей регулювання оплати праці на автотранспортних підприємствах є: збереження кожному працівникові життєво необхідного рівня споживання; збереження реального рівня заробітної плати; встановлення тісного взаємозв'язку заробітної плати із продуктивністю праці; досягнення належної відповідності між різними рівнями заробітної плати. Стан виплати заробітної плати є важливим чинником, який відображає рівень забезпечення соціальних гарантій працівників. Отже, несвоєчасна виплата заробітної плати – одна з найгостріших соціально-економічних проблем сьогодення, яка потребує негайного вирішення.

Оплата праці працівників автотранспортних підприємств здійснюється на підставі законодавчих, нормативних актів України і колективних договорів. Обсяги витрат на оплату праці працівників визначаються власником підприємства виходячи з обсягу очікуваного доходу і пов'язаного з ним обсягу робіт, включаючи адміністративно-управлінські роботи, кількості працівників, необхідних для виконання цих робіт, їх кваліфікації, враховуючи при цьому мінімальні норми і гарантії, встановлені державою. Джерелом формування фонду оплати праці державних установ та організацій є Державний бюджет України та інші джерела визначені для цієї мети положеннями про органи державної виконавчої влади, затвердженими указами Президента України та постановами Кабінету Міністрів України.

Державне регулювання оплати праці ґрунтується на реальних фінансових можливостях країни й забезпеченні збалансованості інтересів усіх верств населення, а також реалізації норм, що містяться у Конвенціях і Рекомендаціях Міжнародної Організації Праці, Конституції України, Кодексі законів

про працю, в законодавчих актах країни. Передусім держава зобов'язана реалізувати норми і гарантії щодо права найманого працівника на отримання заробітної плати, розмір якої забезпечував би йому і членам його сім'ї достатній життєвий рівень, як це передбачено ст. 48 Конституції України. Оплату праці держава регулює прямими і непрямими методами.

Пряме регулювання – це безпосереднє встановлення визначених кількісних параметрів і норм заробітної плати, що є обов'язковими для підприємств незалежно від форм власності й господарювання. Сфера такого регулювання встановлена Законом України «Про оплату праці». Відповідно до цього закону таке регулювання проводиться за допомогою:

- встановлення розміру мінімальної заробітної плати, інших державних норм і гарантій, умов і розмірів оплати праці працівників бюджетного сектора економіки, а також керівників підприємств, заснованих на державній та комунальній власності;
- регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів згідно із переліком, який визначається Урядом;
- оподаткування доходів працівників;
- використання систем індексації трудових доходів;
- компенсації працюючим втрати частини заробітку через затримання його виплати;
- забезпечення соціальних гарантій працівникам (пенсії, стипендії, виплати за лікарняними та по безробіттю);
- фінансування витрат на освіту, науку, культуру та охорону здоров'я.

Непрямі методи державного регулювання оплати праці опосередковано впливають на рівень, структуру, диференціацію й динаміку змін заробітної плати. Ці методи реалізуються через визначення загальної економічної стратегії, пріоритетів соціальної політики. Механізмом непрямих методів регулювання зарплати є застосування систем: інновацій та інвестицій; оподаткування зовнішньоекономічних відносин, ціноутворення, антимонопольних та антиінфляційних заходів; науково-методичного забезпечення, формування тарифної системи, вдосконалення тарифно-кваліфікаційних довідників, проведення єдиної політики тарифікації робіт. Важливим завданням держави є також регулювання соціально-трудова відносин на різних рівнях господарювання і створення умов для конструктивного соціального партнерства у сфері оплати праці, забезпечення соціального захисту населення, запобігання масових трудових конфліктів. Таким чином, держава регулює ті питання, які без неї не можуть бути вирішені. Всі інші питання оплати праці регулюються на договірній основі.

Результати реформування української економіки свідчать про негативні наслідки фактичного відсторонення держави зі сфери регулювання відносин у сфері оплати праці, що поряд із лібералізацією цінової політики призводить до унеможливлення застосування ефективних механізмів зростання як доходів населення, так і заробітної плати працівників.

Приріст заробітної плати у 2015 р. зафіксовано в усіх видах діяльності [22]. Зокрема найбільше зростання показника спостерігалось у авіаційному транспорті (на 54,3%), у виробництві комп'ютерів, електронної та оптичної продукції (на 43,9%), водному транспорті (на 40,2%), а також у текстильному виробництві, виробництві одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів (на 36,5%).

Традиційною для економіки є галузева диференціація зарплат. Найбільш оплачуваними в країні у 2015 р. були працівники авіаційного транспорту, фінансової та страхової діяльності, інформації та телекомунікації, професійної, наукової та технічної діяльності, а серед промислових видів економічної діяльності – працюючі на підприємствах із виробництва основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів, виробництва коксу та продуктів нафтопереробки, добувної промисловості і розроблення кар'єрів: розмір оплати праці у цих видах діяльності перевищив середній по економіці у 1,5–4,4 рази. У 2015 р. продовжувала спостерігатися тенденція зменшення кількості працівників з низькими рівнями заробітків, оплата праці яких знаходиться у межах мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством. Розподіл працівників за розмірами заробітної плати свідчить про відсутність залежності розміру зарплати від професійно-кваліфікаційного рівня працівників як у видах діяльності з надання послуг, так і у виробництві.

Проблематика оплати праці в Україні характеризується такими негативними тенденціями:

- внаслідок ринкових економічних реформ відбулися суттєві зміни в розмірах диференціації заробітної плати за галузями, видами економічної діяльності та всередині них;
- темпи зростання заробітної плати у в деяких сферах більш ніж удвічі перевищили темпи зростання в цілому по Україні та у 1,5 рази в реальному секторі економіки.

Одним із важливих індикаторів рівня життя працюючого населення є показник реальної заробітної плати. У 2015 р. продовжилася минулорічна тенденція зниження реальної заробітної плати. Так, порівняно з попереднім роком реальна заробітна плата зменшилася на 20,2%, а в грудні 2015 р. відносно грудня 2014 р. – на 9,9%.

Отже, основними проблемами оплати праці є:

1) необґрунтована диференціація заробітної плати за галузями та видами економічної діяльності. За останні три роки (2008-2016) номінальна заробітна плата працюючих у цілому по економіці збільшилася у 1,24 рази з 1806 грн у 2008 р. до 2239 грн у 2016 р. Але спостерігається суттєва міжгалузева диференціація у розмірі номінальної заробітної плати за галузями та видами економічної діяльності;

2) необґрунтовано низький рівень мінімальної заробітної плати. В Україні основою регулювання розмірів номінальної заробітної плати є мінімальна заробітна плата (МЗП). Основою оцінки дієздатності МЗП як регулятора номінальної заробітної плати є показник її співвідношення з прожитковим мінімумом та фактично досягнутим рівнем номінальної заробітної плати;

3) обмеження сфери державного втручання у систему регулювання механізму оплати праці (за винятком мінімальних державних гарантій та регулювання оплати праці в бюджетній сфері та в державних підприємствах (організаціях, установах) та в систему ціноутворення, оскільки самостійне формування системи оплати праці відбувається на фоні недостатнього рівня базових теоретичних знань у керівників та службовців;

4) встановлення фіксованих тарифних ставок і окладів на відносно тривалий період часу.

Шляхами вирішення проблем оплати праці можуть бути:

- регулювання державою не тільки мінімальної зарплати, а рівня оплати праці в усіх галузях економіки;

- узгодження мінімальної заробітної плати з прожитковим мінімумом та приведення їх до рівня, гідного для життя людини;

- розробка гнучкої тарифної системи;

- відпрацювання механізму залежності оплати праці від результатів праці і внеску кожного працівника в кінцеві результати праці;

- врахування обставин, що склалися на підприємстві, зокрема організаційно-технічних та соціальних;

- орієнтація на зменшення витрат не за рахунок вивільнення працівників, а за допомогою економії матеріальних та інших ресурсів, що наявні в підприємства;

- зменшення витрат на оплату праці можна здійснювати за рахунок удосконалення нормування праці, введення організаційно-технічних заходів, спрямованих на підвищення продуктивності праці, застосування принципів раціональної організації праці;

- здійснення оцінки ефективності управління відносно зниження рівня плинності кадрів для кожного структурного підрозділу.

Висновки. Таким чином, зазначені проблеми державного регулювання оплати праці в Україні потребують вирішення у найближчій перспективі. Необхідно переглянути політику регулювання оплати праці в частині посилення контролюючих функцій держави за процесом формування та розподілу витрат від національного до локального рівнів економіки, що зумовлює вкрай необхідну розробку методології та концептуальних основ обґрунтованого збільшення витрат на оплату праці в Україні.

Головним завданням сучасних форм заробітної плати на автотранспортних підприємствах є відновлення стимулюючої ролі заробітної плати з метою удосконалення механізму мотивації до праці, що стає нагальною необхідністю і активним важелем у майбутньому механізмі мотивації до праці, який спонукатиме працівників поліпшувати результативність праці і підвищувати ефективність реалізації накопиченого трудового потенціалу.

#### ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. - К.: Офіційне видання Верховної Ради України, 1996. - 51 с.

2. Закон України "Про оплату праці" №108/95-ВР від 24.03.95 р.

3. Закон України "Про колективні договори та угоди" від 01.07.93 N 3356.

4. Андросова О.Ф. Шляхи удосконалення обліку нарахувань на заробітну плату / О.Ф. Андросова, Ю.С. Аскерова // Актуальні проблеми економіки. - 2010. - № 9. - С.250-254.

5. Башнянин Г.І., Лазур П.Ю., Медведєв В.С. Загальна економічна теорія. Підручник для студентів економ. спеціальностей вищих навч. закладів. - К.: Ніка - Центр Ельга, 2003. - 527 с.

6. Дарманська Г.О. Облік розрахунків з оплати праці: навч. посібник / Г.О. Дарманська. - К.: КНТ, 2009. - 336 с.

7. Заробітна плата в Україні // Соціальна політика: проблеми, коментарі, відповіді. - 2008. - № 4. - с. 60-65.

8. Куліков Г.Т. Регулювання заробітної плати у галузях бюджетної сфери / Г.Т. Куліков // Соціальна політика: проблеми, коментарі, відповіді. - 2008. - № 9. - С. 38-41.

9. Мортінов В. Роль заробітної плати в регулюванні зайнятості // Економіка України. - 2001.- № 1.- С. 34-39.

10. Кушнірук Б. Чому в Україні низькі зарплати? / Б. Кушнірук // Соціальна політика: проблеми, коментарі, відповіді. - 2009. - № 5. - С. 32-35.

11. Політична економія: навч. посібник / Н.С. Горбенко, М.Й. Дмитренко - К.: УБС НБУ, 2009. - С. 77.
12. Сергієнко О.М. Формування прогнозних обсягів заробітної плати на період до 2015 року / О.М. Сергієнко // Формування ринкових відносин в Україні. - 2010. - № 1. - С. 162-165.
13. Синяєва Л.В. Проблеми регулювання оплати праці а шляхи її вирішення в Україні / Л.В. Синяєва // Регіональна економіка. - 2009. - № 1. - С. 171-177.
14. Соколик М.П. Короткостроковий прогноз заробітної плати в Україні / М.П. Соколик // Економіка і прогнозування. - 2006. - № 1. - С. 93.
15. Виплати працівникам: облік, аудит і автоматизація: навч. посібник / Бурденко І.М., Кравченко О.В., Шипунова О.В. - Суми: Університетська книга, 2009.
16. Осовий Г. Реформа заробітної плати в Україні - орієнтир на євро стандарт / Г. Осовий // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. - 2005. - № 3 (31). - С. 14-26.
17. Прогресивні форми організації і оплати праці - основи ефективного управління підприємством: монографія / Т.А. Костишина, Н.І. Огруй, Л.В. Степанова, О.І. Єрещенко. - Полтава: РВЦ ПУСКУ, 2005. - 241 с.
18. Шоляк О.Ю. Мінімальна заробітна плата, як державна соціальна гарантія оплати праці. [Електронний ресурс] / Шоляк О.Ю. - Режим доступу до ресурсу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Oif\\_apk/2009\\_4/26\\_Shol.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Oif_apk/2009_4/26_Shol.pdf).
19. Про оплату праці [Електронний ресурс]: закон України від від 24.03.95 N 108 зі змінами та доповненнями. - Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
20. Сутність заробітної плати [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://otherreferats.allbest.ru>.
21. Загальні поняття форм і систем заробітної плати [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://libr.org.ua>.
22. Державний комітет статистики України. [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
23. Удосконалення механізмів договірної та державного регулювання системи оплати праці [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://www.academy.gov.ua>.

## REFERENCES

1. The Constitution of Ukraine of 28 June 1996. - К.: an Official publication of the Verkhovna Rada of Ukraine, 1996. – 51 p.
2. The law of Ukraine "On remuneration of labor" №108/95-VR of 24.03.95.
3. The law of Ukraine "About collective agreements and agreements" from 01.07.93 N 3356.
4. Androsova E. F. Ways of improvement of accounting payroll / F.A. Androsov, Y.E. Askerova // Actual problems of economy. - 2010. - N 9. - pp. 250-254.
5. Bachmann G.I, Lazure P.Y., Medvedev V.S. General economic theory. Textbook for students of economy. Higher academic specialties. institutions. - К.: Nika - The Center, Elga, 2003. - 527 p.
6. Dermansky G.A. The Account of calculations on payment: textbook. a manual / G.A. Dermansky. - К.: KNT, 2009. – 336 p.
7. Wages in Ukraine // Social policy: problems, comments, answers. - 2008. - N 4. - pp. 60-65.
8. Kulikov G.T. Regulation of wages in public sector industries / G.T. Kulikov// Social policy: problems, comments, answers. - 2008. - N 9. - pp. 38-41.
9. Martinov V. The Role of wages in the regulation of employment // Economy of Ukraine - 2001. - No. 1. - pp. 34-39.
10. Kushniruk B. Why in Ukraine is the low salaries? / B. Kushniruk // Social policy: problems, comments, answers. - 2009. - N 5. - pp. 32-35.
11. Political economy: textbook. / N.I. Gorbenko, M.Y. Dmytrenko - Kyiv: UB NBU, 2009. - pp. 77.
12. Sergienko E.M. Formation of the forecast of the volume of wages for the period up to 2015 / O.M. Sergienko // Formation of market relations in Ukraine. - 2010. - N 1. - pp. 162-165.
13. Sinav L.V. problems of wage regulation and its solutions in Ukraine / L.V. Sinev // Regional economy. - 2009. - N 1. - pp. 171-177.
14. Falcon N.P. Short-term forecast of wages in Ukraine / N.P. Falcon // Economics and forecasting. - 2006. - N 1. - pp. 93.
15. Employee benefits: accounting, auditing, and automation: textbook. Manual / Burdenko I.M., Kravchenko V.A., Shipunova A.V. - Sumy: University book, 2009.
16. Osoviy G. Wage Reform in Ukraine is a landmark for Euro standard / G. Osoviy // Bulletin of the Academy of labor and social relations Federation of trade unions of Ukraine. - 2005. - № 3 (31). - pp. 14-26.
17. Progressive forms of organization and remuneration of labor - the basis of effective management of the enterprise: monograph / T.A. Kostyshin, N.I. Ohruy, L.V. Stepanova, I.A. Ereschenko. - Poltava: RVTS, 2005. - 241 p.
18. Solak A.Yu. The Minimum wage as a social guarantee of payment. [Electronic resource] / A.Yu. Solak - access Mode to a resource: [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Oif\\_apk/2009\\_4/26\\_Shol.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Oif_apk/2009_4/26_Shol.pdf).

19. About pay [Electronic resource]: law of Ukraine from 24.03.95 N 108 with amendments and additions. - Mode of access: <http://zakon.rada.gov.ua>.

20. The essence of wages [Electronic resource] - Mode of access: <http://otherreferats.allbest.ru>.

21. General concepts of forms and systems of wages [Electronic resource] - Mode of access: <http://libr.org.ua>.

22. The state statistics Committee of Ukraine. [Electronic resource] - Mode of access: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

23. Improving the mechanisms for Treaty and state regulation of the wage system [Electronic resource] - Mode of access: <http://www.academy.gov.ua>.

#### РЕФЕРАТ

Клименко І.С. Особливості оплати праці на автотранспортних підприємствах / І.С. Клименко, Г.В. Кириченко, К.В. Комаревич // Економіка та управління на транспорті. – К.: НТУ, 2016. – Вип. 3.

В статті розглянуто особливості оплати праці на автотранспортних підприємствах та приділено увагу питанням організації, регулюванню, основним проблемам та оптимізації їх вирішення що до системи оплати праці на вітчизняних підприємствах, зокрема автотранспортних.

Об'єкт дослідження – система оплати праці на підприємствах.

Мета роботи – визначення організації та регулювання оплати праці, окреслення негативних тенденцій, проблематики оплати праці в Україні та шляхи їх подолання.

Методи дослідження – методи оцінювання, аналізу і синтезу.

Заробітна плата як показник, залежний безпосередньо від ефективності виробництва, продуктивності праці, конкурентоспроможності продукції, є не лише індикатором, що визначає загальний життєвий рівень працівників, а й вагомим чинником відтворення суспільного виробництва.

Впровадження передових форм і систем заробітної плати, зумовлює дію тенденцій до зростання результативності праці, підвищення реальної заробітної плати. Зокрема, стимулюючу роль відіграє застосування колективних форм оплати праці. Найпоширенішою формою оплати праці в зарубіжних фірмах є система участі у прибутках.

Від того на скільки правильно вибрана і справедливо організована система оплати праці суттєво залежить продуктивність праці, а отже, і фінансовий результат діяльності транспортного підприємства в цілому.

Результати статті можуть бути використані для удосконалення механізму оплати праці, що стає нагальною необхідністю і активним важелем у майбутньому.

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:** СИСТЕМА ОПЛАТИ ПРАЦІ, АВТОМОБІЛЬНИЙ ТРАНСПОРТ, ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ.

#### ABSTRACT

Klimentko I.S., Kyrychenko A.V., Komarevich K.V. Features of remuneration for transport companies. Economics and management on transport. Kyiv. National Transport University. 2016. Vol. 3.

In the article you can see the features of paying for transport enterprises and the attention is to the organization, regulation, major problems and optimizing their decision of the paying system at domestic enterprises, including vehicles.

Object of study - the wage system in enterprises.

Purpose of study - to determine the organization and regulation of wages, to identify adverse trends, issues of wages in Ukraine and ways to overcome them.

Research methods - methods of evaluation, analysis and synthesis.

Wages as an indicator directly dependent on the efficiency, productivity and competitiveness of products is not only an indicator that determines the overall standard of living of workers, but also play an important factor of social production.

Introduction of advanced forms and systems of wages leads to action tendencies to increase labor efficiency, increase real wages. In particular, the catalytic role of collective forms of remuneration. The most common form of wages in foreign firms is a system of participation in profits.

The way how to correctly chosen and fairly organized system of remuneration depends substantially productivity, and hence the financial performance of transport in general.

The results of the article could be used to improve the mechanism of remuneration that becomes a necessity and an active lever in the future.

**KEYWORDS:** SYSTEM OF REMUNERATION, ROAD TRANSPORT, SOLUTIONS TO THE PROBLEMS OF PAY.

## РЕФЕРАТ

Клименко И.С. Особенности оплаты труда на автотранспортных предприятиях / И.С. Клименко, А.В. Кириченко, Е.В. Комаревич // Экономика и управление на транспорте. – К.: НТУ, 2016. – Вып. 3.

В статье рассмотрены особенности оплаты труда на автотранспортных предприятиях и уделено внимание вопросам организации, регулированию, основным проблемам и оптимизации их решения относительно системы оплаты труда на отечественных предприятиях, в частности автотранспортных.

Объект исследования - система оплаты труда на предприятиях.

Цель работы - определение организации и регулирования оплаты труда, определение негативных тенденций, проблематики оплаты труда в Украине и пути их преодоления.

Методы исследования - методы оценки, анализа и синтеза.

Заработная плата как показатель, зависящий напрямую от эффективности производства, производительности труда, конкурентоспособности продукции, является не только индикатором, определяющим общий жизненный уровень работников, но и весомым фактором воспроизводства общественного производства.

Внедрение передовых форм и систем заработной платы, приводит в действие тенденции к росту результативности труда, повышению реальной заработной платы. В частности, стимулирующую роль играет применение коллективных форм оплаты труда. Самой распространенной формой оплаты труда в зарубежных фирмах есть система участия в прибылях.

От того, насколько правильно выбрана и справедливо организована система оплаты труда существенно зависит производительность труда, а, следовательно, и финансовый результат деятельности транспортного предприятия в целом.

Результаты статьи могут быть использованы для совершенствования механизма оплаты труда, что становится насущной необходимостью и активным рычагом в будущем.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА, АВТОМОБИЛЬНЫЙ ТРАНСПОРТ, ПУТИ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА.

## АВТОРИ:

Клименко Ирина Станіславівна, кандидат технічних наук, Національний транспортний університет, доцент кафедри «Економіка», e-mail: ira.kklimenko@gmail.com, тел. +380442803016, Україна, 01010, м. Київ, вул. Суворова, 1, к. 314.

Кириченко Ганна Володимирівна, Національний транспортний університет, асистент кафедри «Економіка», e-mail: anna\_dazenko@ukr.net, тел. +380442803016, Україна, 01010, м. Київ, вул. Суворова, 1, к. 313.

Комаревич Катерина Василівна, Національний транспортний університет, студентка, e-mail: komarevichkatyusha@ukr.net, тел. +380442803016, Україна, 01010, м. Київ, вул. Суворова, 1.

## AUTHOR:

Klimentko I.S., Ph.D., National Transport University, associate professor, department of Economics, e-mail: ira.kklimenko@gmail.com, tel. +380442803016, Ukraine, 01010, Kyiv, Suvorova str., 1, of. 314.

Kyrychenko A.V., National Transport University, assistant lecturer, department of economic, e-mail: anna\_dazenko@ukr.net, tel. +380442803016, Ukraine, 01010, Kyiv, Suvorova str., 1, of. 313.

Komarevich K.V., National Transport University, student, e-mail: komarevichkatyusha@ukr.net, tel. +380442803016, Ukraine, 01010, Kyiv, Suvorova str., 1.

## АВТОРЫ:

Клименко Ирина Станиславовна, кандидат технических наук, Национальный транспортный университет, доцент кафедры «Экономика», e-mail: ira.kklimenko@gmail.com, тел. +380442803016, Украина, 01010, г. Киев, ул. Суворова, 1, к. 314.

Кириченко Анна Владимировна, Национальный транспортный университет, ассистент кафедры «Экономика», e-mail: anna\_dazenko@ukr.net, тел. +380442803016, Украина, 01010, г. Киев, ул. Суворова, 1, к. 313.

Комаревич Екатерина Васильевна, Национальный транспортный университет, студентка, e-mail: komarevichkatyusha@ukr.net, тел. +380442803016, Украина, 01010, г. Киев, ул. Суворова, 1.

## РЕЦЕНЗЕНТИ:

Гречан А.П., доктор економічних наук, професор, Національний транспортний університет, професор кафедри «Економіка», Київ, Україна.

Бондаренко С.В., доктор економічних наук, професор, президент Української академії інвестицій в науку і будівництво, Київ, Україна.

## REVIEWER:

Grechan A.P., Ph.D., Economics (Dr.), professor, National Transport University, professor, department of Economics, Kyiv, Ukraine.

Bondarenko Ye.V., Ph.D., Economics (Dr.), professor, President of Ukrainian Academy of Investment in Science and Construction, Kyiv, Ukraine.