

## ПРОБЛЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ УКРАЇНИ

У статті розкрита сутність оплати праці, визначено законодавчі та нормативні документи організації обліку розрахунків з персоналом з оплати праці, запропоновано заходи для поліпшення організації обліку розрахунків з персоналом з оплати праці.

*Ключові слова: заробітна плата, номінальна, реальна заробітна плата, тарифна система*

### Вступ

Велика частина населення є найнятими робітниками і від того, який розмір їх заробітної плати, залежить рівень достатку самого працівника і членів сім'ї, можливість збереження і зміцнення здоров'я, здобування освіти, придбання споживчих товарів відповідних рівню соціальних потреб суспільства. У свою чергу, розмір заробітної плати залежить від безлічі чинників і, в першу чергу, від того, як організована оплата праці на підприємстві, оскільки організація заробітної плати, в т.ч. і її величина, є прерогативою підприємства.

### Постановка проблеми

Конкурентоздатний розвиток вітчизняного залізничного транспорту, можливий лише в разі, якщо ця галузь скористається всіма важелями й інструментами, що здатні зберегти динаміку її розвитку. Одним із таких інструментів є забезпечення належного рівня заробітної плати працівників галузі залізничного транспорту, що, як і в будь-якій іншій галузі народного господарства, є основою, на якій тримається діяльність суб'єктів господарювання.

В умовах ринкової економіки, яка формується в Україні, працівники державних підприємств, особливо фахові, завжди мають можливість знайти більш високооплачувані роботи в приватній сфері. А це, у свою чергу, може поставити навіть найприбутковіше державне підприємство в складну ситуацію, яка не сприятиме його динамічному й конкурентоздатному розвитку. У зв'язку з цим наукове опрацювання проблеми оплати праці працівників залізничного транспорту є надзвичайно важливим завданням правової галузі.

Питання організації заробітної плати представляли інтерес для учених-економістів у всі часи. В даний час вивченню цих проблем

присвячені роботи багатьох вітчизняних учених. В їх числі: А. В. Шегда, Т. Онищенко, Н. М. Ткаченко, В. С. Лень, М. С. Карпа, А. М. Стельмашук та ін.

Водночас питання, пов'язані зі специфікою системи оплати праці на залізничному транспорті, не були предметом спеціального наукового розгляду, хоча їх важливість, як було показано вище, має неабияке економіко-правове значення. З огляду на це актуальним є обраний у статті аспект дослідження.

### Результати

Документом, що визначає економічні, правові й організаційні основи оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями всіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами, є Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР.

Згідно цього закону, заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівнику за виконану ним роботу [2].

Згідно зі ст. 2 Закону «Про оплату праці», визначена структура заробітної плати: основна і додаткова заробітна плата; інші заохочувальні й компенсаційні виплати.

В інструкції зі статистики заробітної плати № 5 подано детальний перелік найменувань виплат, які входять до фонду оплати праці, й виплат, які не належать до нього.

Згідно із Законом України «Про колективні договори та угоди» від 01.07.1993 р. № 3356-ХІІ, договірне регулювання на виробничому рівні забезпечується колективним договором.

Згідно з установчими документами, підприємство розробляє штатний розпис - внутрішній нормативний документ, у якому викладено перелік посад (професій), передбачених на підприємстві, із зазначенням їх посадових окладів. Правомірність наявності його на підприємстві зумовлена п. 3 ст. 64 ГКУ, згідно з якими підприємство самостійно визначає свою організаційну структуру, встановлює чисельність працівників і затверджує штатний розпис [6].

Оплата праці працівників, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями, незалежно від форм власності й господарювання, регулюється, з одного боку, шляхом встановлення державного розміру мінімальної заробітної плати; норм, гарантій і компенсацій; умов і розмірів оплати праці працівників установ і організацій, які фінансує бюджет; умов і розмірів оплати праці керівників державних підприємств; оподаткування прибутків працівників; з другого - угодами, які укладаються на державному, галузевому, регіональному рівнях і на підприємстві. Регулювання оплати праці на рівні підприємства передбачає розроблення, затвердження й застосування внутрішніх (локальних) нормативних документів, зокрема положень: про оплату праці, про преміювання за виконання виробничих завдань і функцій, про винагороду за підсумками роботи за рік тощо [5]. Ці положення розробляються відділом організації праці й заробітної плати та затверджуються, як правило, наказом керівника підприємства.

Залежно від специфічних особливостей окремих груп працівників, організації виробництва, технологічних процесів на конкретних ділянках залізниці доцільність встановлення тієї чи іншої форми оплати праці - погодинної чи відрядної - з погляду створення стимулів для підвищення продуктивності праці вирішується керівником підприємства.

Відносно заробітної плати існують такі поняття як номінальна і реальна заробітна плата.

Номінальна заробітна плата – це сума грошей, отримана за встановлений період часу (в основному вона виплачується за місяць).

Реальна заробітна плата – це кількість товарів і послуг, котрі можливо набути на номінальну зарплату. Вона залежить від розміру номінальної зарплати і цін на товари і послуги.

Реальна заробітна плата відображає економічний стан населення. Тому для її підтримки на визначеному рівні вводиться індексація, яка регулюється ЗУ «Про індексацію грошових доходів населення» та постановою КМУ «Порядок проведення індексації грошових громадян».

Індексація – встановлений законами та іншими нормативно-правовими актами України механізм підвищення доходів громадян, що дає можливість частково або повністю відшкодувати їм подорожчання споживчих товарів і послуг. Індексація є частиною державної системи соціального захисту громадян, спрямована на підтримання купівельної спроможності їх доходів.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно - ділових якостей робітника, результатів його роботи та господарської діяльності підприємства [4].

Основу організації оплати праці становлять: тарифні системи, системи преміювання, контрактна система, система трудових договорів і державні нормативні акти.

Тарифною системою встановлюється рівень оплати праці за одиницю робочого часу залежно від кваліфікації (розряду робітника і розряду роботи) і умов праці.

Преміальними системами встановлюються показники і рівень премій. Контракти – це письмові договори підприємства з працюючим, яким також встановлюється обсяг, якість роботи, строк виконання та рівень оплати. Укладаються контракти, як правило, на три-п'ять років. Трудовий договір — це теж письмова угода підприємства з працюючим, що носить разовий характер.

Державними нормативними актами встановлюється мінімальний рівень зарплати, оплату за невідпрацьований час, а також види та розміри утримань із заробітної плати [3].

Форми, системи та розміри оплати праці робітників встановлюються підприємствами самостійно. Підприємства самостійно визначають також фонд оплати праці без обмеження його зростання з боку державних органів. На залізничному транспорті більшості працівників заробітна плата нараховується погодинно. Підвищення такої ролі погодинної оплати праці пов'язано передусім із технічним прогресом на транспорті, коли в умовах електрифікації, комплексної механізації й авто-

матизації виробничих процесів, відрядна оплата праці стає неефективною [1].

Загальну суму грошових коштів, що підлягає розподілу між працівниками, називають фондом оплати праці незалежно від джерел фінансування [7].

На підприємствах застосовуються різні доплати й надбавки, які є змінною частиною тарифної системи і залежать від виробничих умов. Застосування доплат і надбавок та їх розміри обмежуються економічною та соціальною доцільністю і фінансовими можливостями підприємства.

### **Висновки**

В умовах ринкової економіки одним із чинників збереження динамічного розвитку державних підприємства залізничного транспорту є створення належної системи оплати праці, яка б урахувала специфіку діяльності працівників залізниці.

Праця основних груп працівників залізничного транспорту має оплачуватися за різними формами та системами, застосування яких залежить від об'єктивних чинників (умови праці, технічний прогрес, обсяг роботи, характер виконуваної роботи, трудова функція тощо).

Адекватна оплата праці різних категорій працівників має будуватися на здійсненні систематичної розробки та втіленні прогресивних, технічно обґрунтованих норм затрат праці, що передбачає проведення технологічних, господарських та організаційних заходів, по-

в'язаних зі зміною технологічних режимів роботи устаткування та машин, зі скороченням передбачених у нормах регламентованих перерв у роботі, зі зміною вагонопотоків на станціях, зі зміною обслуговування робочих місць та удосконаленням їх організації тощо.

### **БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК**

1. Про залізничний транспорт: Закон України від 4 липня 1996 р. [Текст] // Закони України. Т. 11. – Ст.19. – К, 1997.
2. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. [Текст] // Відомості Верховної Ради України. – 1995, - №72-73. – Ст.1056.
3. Ловінська, Л. Г. Бухгалтерський облік: Навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. [Текст] / Л. Г. Ловінська, Л. В. Жилкіна, О. М. Голенко та ін. – К.: КМЕУ, 2002. – 370с.
4. Метиленко, А. В. Бухгалтерський учет: Учебник [Текст] / А. В. Метиленко. – 2-е изд., перераб. и доп. – Киев: Изд-во «Центр учебной литературы», 2008 – 707 с.
5. Рожнов, В. Організаційно-нормативні документи підприємства [Текст] // Заробітна плата / В. Рожнов. - 2006. - № 1. - С. 9-14; № 2. - С. 18-21.
6. Соломонов, С. Становлення системи оплати праці на підприємстві [Текст] // Довідник економіста / С. Соломонов. - 2007. - № 6. - С. 73-77.
7. Глібко В. М. Судова бухгалтерія: Підручник [Текст] / В. М. Глібко, О. П. Бушан. – К.: Юрінком інтер, 2006. – 224 с.

*Надійшла до редколегії 12.04.2012.*

*Прийнята до друку 26.04.2012.*

А. С. КОЛЕСНИК

## **ПРОБЛЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА УКРАИНЫ**

В статье раскрыта сущность оплаты труда, определены законодательные и нормативные документы организации учета расчетов с персоналом по оплате труда, предложены меры по улучшению организации учета расчетов с персоналом по оплате труда.

*Ключевые слова: заработная плата, номинальная, реальная заработная плата, тарифная система*

A. KOLESNIK

## **PROBLEMS OF REMUNERATION OF LABOUR ON ENTERPRISES OF RAILWAY TRANSPORT OF UKRAINE**

The paper disclosed the nature of remuneration are defined legal and regulatory accounting calculations documents organization with staff on pay, proposed measures to improve the organization of the account settlement with the staff payroll.

*Keywords: wages, nominal wages, real wages, tariff system*