

# СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ «ФОНД ОПЛАТИ ПРАЦІ» ТА ВПЛИВ ЗАКОНОДАВЧИХ ЗМІН ЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНА «МІНІМАЛЬНА ЗАРОБІТНА ПЛАТА» НА СИСТЕМУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВА ПОШТОВОГО ЗВ'ЯЗКУ «УКРПОШТА»

© 2017 БУРЯК В. Г.

УДК 338.47:656.8

**Буряк В. Г. Сутність поняття «фонд оплати праці» та вплив законодавчих змін значення терміна «мінімальна заробітна плата» на систему оплати праці підприємства поштового зв'язку «Укрпошта»**

Метою статті є обґрунтування необхідності оптимізації схеми оплати праці під впливом законодавчих змін сутності поняття «мінімальна заробітна плата». Дослідження впливу законодавчих змін у визначенні сутності поняття «мінімальна заробітна плата» та діючої на підприємстві поштового зв'язку «Укрпошта» системи оплати праці дозволили дійти висновку, що з 1 січня 2017 р. вона має соціально несправедливий та необґрунтований характер, оскільки порушено принцип мотивації працівників щодо відповідності заробітної плати кількості, якості та результатам праці. Запропоновано провести реструктуризацію системи оплати праці на підприємстві поштового зв'язку «Укрпошта» шляхом оптимізації міжрозрядних, міжкваліфікаційних співвідношень та схеми оплати праці.

**Ключові слова:** мінімальна заробітна плата, міжрозрядні, міжкваліфікаційні співвідношення, схема оплати праці.

**Рис.:** 1. **Табл.:** 5. **Бібл.:** 9.

**Буряк Валерій Григорович** – кандидат економічних наук, кафедра економіки та гуманітарних наук, Одеська національна академія зв'язку ім. О. С. Попова (вул. Ковальська, 1, Одеса, 65029, Україна)

**E-mail:** v\_g\_buriak@ukr.net

УДК 338.47:656.8

UDC 338.47:656.8

**Буряк В. Г. Сущность понятия «фонд оплаты труда» и влияние законодательных изменений термина «минимальная заработная плата» на систему оплаты труда предприятия почтовой связи «Укрпочта»**

**Buriak V. G. The Essence of the Concept of «Wages Fund», and Impact of Legislative Changes of the Term of «Minimum Wage» on the Wage System of the Enterprise of Postal Service «Ukrposhta»**

Цель статьи состоит в обосновании необходимости оптимизации схемы оплаты труда под влиянием законодательных изменений сущности понятия «минимальная заработная плата». Исследование влияния законодательных изменений в определении сущности понятия «минимальная заработная плата» и действующей на предприятии почтовой связи «Укрпочта» системы оплаты труда позволили сделать вывод о том, что с 1 января 2017 г. она имеет социально несправедливый и необоснованный характер, так как нарушен принцип мотивации работников в отношении соответствия заработной платы количеству, качеству и результатам труда. Предложено провести реструктуризацию системы оплаты труда на предприятии почтовой связи «Укрпочта» путем оптимизации межразрядных, межкваліфікаційних соотношений и схемы оплаты труда.

The article is aimed at substantiating the necessity of optimizing the pay scheme under the influence of legislative changes of the concept of «minimum wage». Studying the influence of legislative changes in the definition of the essence of concept of «minimum wage» and the wage system, used at the enterprise of postal service «Ukrposhta», has led to the conclusion that beginning from January 1, 2017 it is of the socially unjust and unfounded nature, because the principle of motivation of employees in respect of wages matching the quantity, quality, and results of labor, has been defied. It has been proposed to restructure the wage system at the enterprise of postal service «Ukrposhta» by optimizing the cross-categorical and cross-qualification relations, as well as the payment scheme.

**Ключевые слова:** минимальная заработная плата, межразрядные, межкваліфікаційні соотношения, схема оплаты труда.

**Keywords:** minimum wage, cross-categorical, cross-qualification relations, pay scheme.

**Рис.:** 1. **Табл.:** 5. **Библ.:** 9.

**Fig.:** 1. **Tbl.:** 5. **Bibl.:** 9.

**Буряк Валерій Григорьевич** – кандидат экономических наук, кафедра экономики и гуманитарных наук, Одесская национальная академия связи им. А. С. Попова (ул. Кузнечная, 1, Одесса, 65029, Украина)

**Buriak Valerii G.** – PhD (Economics), Department of Economics and Humanities, Odessa National Academy of Telecommunications named after A. S. Popov (1 Kovalska Str., Odessa, 65029, Ukraine)

**E-mail:** v\_g\_buriak@ukr.net

**E-mail:** v\_g\_buriak@ukr.net

Заробітна плата є основним джерелом доходів працівників, а також важливим фактором стимулювання підвищення ефективності виробництва й якості роботи [1].

У зв'язку з цим раціональне використання коштів на оплату праці на підприємствах, що його використовують, має велике значення і сприяє ефективній діяльності підприємств.

Основою регулювання професійно-кваліфікаційного поділу та руху робочої сили є тарифна сітка, яка застосовується для визначення співвідношення в оплаті праці робітників, які виконують роботи різної складності [2].

Методичними рекомендаціями з розробки внутрішньовиробничих тарифних умов організації оплати

праці працівників госпрозрахункових підприємств та організацій виробничої сфери, затверджених наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 25.12.2003 р. № 348 [3], основний наголос зроблено на методологічних підходах до обґрунтування міжпрофесійної та міжкваліфікаційної (міжпосадової) диференціації тарифних ставок (окладів) робітників та посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців залежно від кваліфікації працівників, складності виконуваних робіт та функцій.

При законодавчих змінах умов оплати праці виникає потреба оптимізувати схеми оплати праці з метою ефективного використання фонду заробітної плати, виявлення шляхів зростання продуктивності праці та зниження трудомісткості продукції.

Забезпеченість підприємства трудовими ресурсами, раціональне їхнє використання та висока продуктивність праці є принципово важливими умовами його нормального функціонування. Тільки в такому випадку можна забезпечити зростання ефективності виробництва, підвищення якості та конкурентоспроможності продукції. Зі зростанням продуктивності праці створюються також реальні можливості для підвищення рівня її оплати.

Забезпечення сталого розвитку національної економіки за умов формування ринкових відносин безпосередньо пов'язане з підвищенням ефективності використання всіх наявних у суспільстві ресурсів, перш за все трудового потенціалу як головного суб'єкта економічного зростання [4–9]. У наукових працях Айзмана М., Білецького С., Богині Д. П., Булеєва І. П., Буряка П. Ю., Голубицької О. А., Каліни А. В., Колота А. М., Новикової О. Ф., Петюха В. М., Рофе А. І., Чумаченка М. Г. та інших відмічається, що зміни соціальної орієнтації економіки, необхідність державного та регіонального управління щодо збереження та розвитку трудового потенціалу України, падіння ефективності виробничої діяльності, продуктивності праці, наявність безробіття, неповне використання робочого часу, незбалансованість параметрів робочих місць з кількісними та якісними характеристиками трудового потенціалу свідчить про зниження ефективності його використання.

Загальні аспекти аналізу фонду оплати праці та особливості його управління з урахуванням факторів впливу знайшли своє відображення в працях багатьох як вітчизняних, так і зарубіжних учених, а саме: Мниха Є. В., Мазаракі А. А., Бутка А. Д., Бланка І. О., Гордополова В. Ю., Кравченко Г. О., Загороднього А. Г., Кіндрацької Г. І., Ковальчук К. Ф., Нікітіна С. Є., Семенова А. Г., Хендріксена Е. С. та інших.

**Д**о 1 січня 2017 р. статтю 3 Закону України «Про оплату праці» було встановлено, що мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитись оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт). Тобто мінімально допустимий рівень заробітної плати забезпечувався лише тарифною частиною.

З 1 січня 2017 р. в Україні законодавчо змінилося значення самого терміна «мінімальна зарплата». Ця державна гарантія для працівників тепер стосується не тільки розміру окладу, а й заробітної плати працівника за місяць в цілому. Таким чином, роботодавець зобов'язаний буде щомісяця виплачувати працівнику за повний відпрацьований місяць заробітну плату в мінімальному розмірі, яка може складатися з: окладу, премій, надбавок та інших постійних доплат (окрім доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат). Законодавчо визначено, що з 1 січня 2017 р. розмір мінімальної заробітної плати становить 3200 грн на місяць.

Таким чином, якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець повинен провести доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати.

Законодавчі зміни в сутності поняття «мінімальна заробітна плата» змушують підприємців оптимізувати тарифні сітки та схеми посадових окладів та методичних підходів до диференціації розмірів оплати праці залежно від кваліфікації та складності виконуваних робіт, що підкреслює актуальність досліджень цієї статті.

*Мета* статті – визначення та обґрунтування вдосконаленої системи оплати праці шляхом перегляду міжрозрядних співвідношень між розмірами посадових окладів відповідних категорій працівників підприємства поштового зв'язку «Укрпошта» під впливом законодавчих змін з 01.01.2017 р.

**С**ьогодні актуальність оптимізації схем оплати праці підприємства, яка б відповідала законодавчим змінам в оплаті праці, не викликає сумнівів. *Актуальність* дослідження обумовлена тим, що система організації та оплати праці постійно перебуває в процесі реформування відповідно до вимог законодавства та ринку праці, і поки що є недосконалою. Значною мірою це пов'язано з тим, що організація та оплата праці як об'єкт управління є однією з найскладніших і найвагоміших економічних категорій, оскільки покликана виконувати життєво необхідні для людини відтворювальну, регулюючу, стимулюючу та соціальну функції. На всіх етапах розвитку економіки та суспільства матеріальна винагорода за працю була й залишається надалі найважливішим трудовим стимулом.

У сучасних умовах розвитку економіки та лібералізації соціально-трудових відносин в Україні заробітна плата зазнала значних деформацій та диспропорцій, для більшості населення вона втратила свою відтворювальну та стимулюючу функції та фактично перетворилася у різновид соціальних виплат, не пов'язаних із кількістю, якістю та кінцевими трудовими результатами. При цьому рівень її значно нижчий порівняно з розвиненими державами світу та країнами СНД. Праця та її оплата як ціннісні орієнтири втрачають своє соціально-економічне призначення, що руйнує основи економічного й соціального розвитку суспільства. Це потребує постійної уваги наукової думки.

Важливе значення має чітка організація методів планування та розрахунків фонду оплати праці на підприємстві, оскільки вона є найбільш відповідальною і трудомісткою. Крім того, на деяких підприємствах мають місце неофіційні позаоблікові нарахування і виплати заробітної плати працівникам без сплати встановлених законодавством податків і платежів. Це вимагає вдосконалення існуючих методичних підходів організації та оплати праці з використанням сучасних інформаційних комп'ютерних систем у контексті повної їх гармонізації із законодавчою базою, що сприятиме підвищенню ефективності та поліпшенню роботи еко-

номістів, менеджерів, упередженню можливих зловживань на підприємстві.

Отже, в сучасних умовах розвитку суспільства дуже важливим аспектом успішної діяльності підприємства, організації чи установи є стратегія щодо системи оплати праці та ефективності використання трудових ресурсів.

**О**сновними формами грошових доходів, пов'язаних із трудовою діяльністю, є заробітна плата, підприємницький дохід, а також різні доплати та пільги.

Одним із важливих елементів організації виробництва є оплата праці, яка виражає головний і безпосередній інтерес найманих, роботодавців і держави. Пошук взаємовигідного механізму реалізації та збереження інтересів указаного тристороннього партнерства є однією з основних умов розвитку економіки та є предметом функції управління працею та оплатою, узгодження номінальної заробітної плати з реальною.

Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності й господарювання та фізичних осіб.

Основними елементами тарифної сітки є тарифні розряди та відповідні їм тарифні коефіцієнти ставок заробітної плати.

**У** сучасних умовах на підприємстві поштового зв'язку «Укрпошта» діапазон тарифної сітки (співвідношення ставок оплати праці її крайніх тарифних розрядів) робітників (погодинників і відрядників) визначається наявністю робіт різної складності та коливається від 1:1,34 до 1:1,53. Для операторів поштового зв'язку та листонош – від 1:1,21 до 1:48. Залежно від діапазону тарифної сітки встановлюється 6 розрядів та 3 класи кваліфікації, що цілком достатньо для обґрунтованої диференціації ставок заробітної плати.

Для робітників, операторів поштового зв'язку та листонош підприємства поштового зв'язку «Укрпошта» діюче коливання кваліфікаційних співвідношень та діапазон посадових окладів при мінімальній заробітній платі у розмірі 1600 грн (до 1 січня 2017 р.) показано в *табл. 1*.

Для інженерно-технічних працівників підприємства поштового зв'язку «Укрпошта» діюче коливання кваліфікаційних співвідношень та діапазон посадових окладів при мінімальній заробітній платі у розмірі 1600 грн (до 1 січня 2017 р.) показано в *табл. 2*.

Покрокові зміни кваліфікаційних співвідношень посадових окладів інженерно-технічних працівників підприємства поштового зв'язку «Укрпошта» показано в *табл. 3* та на *рис. 1*.

Таблиця 1

**Діюче коливання міжрозрядних співвідношень робітників, операторів поштового зв'язку та листонош підприємства поштового зв'язку «Укрпошта»**

Посада	Діапазон кваліфікаційних співвідношень	Діапазон посадових окладів при мінімальній заробітній платі 1600 грн (до 01.01.2017 р.)
1. Робітники, які виконують прості некваліфіковані роботи	1,20	1920
2. Робітники по кваліфікаційних розрядах	1,20–1,66	1920–2656
3. Оператори поштового зв'язку, листоноші 1–3 класів	1,20–1,78	1920–2848

Таблиця 2

**Діюче коливання кваліфікаційних співвідношень інженерно-технічних працівників підприємства поштового зв'язку «Укрпошта»**

Посада	Діапазон кваліфікаційних співвідношень	Діапазон посадових окладів при мінімальній заробітній платі 1600 грн (до 01.01.2017 р.)
1. Техніки всіх спеціальностей	1,2–1,89	1920–3024
2. Інженери всіх спеціальностей	1,39–2,44	2224–3904
3. Начальник відділення поштового зв'язку 1–5 груп	1,68–2,89	2688–4624
4. Начальник відділу поштамту 1–2 груп	2,36–3,44	3776–5504
5. Начальник відділу філіалу 1–3 груп	2,36–3,59	3776–5744
6. Начальник поштамту 1–3 груп	3,22–4,16	5152–6656
7. Заступник директора, головний бухгалтер філіалу 1–3 груп	3,22–4,77	5152–7632

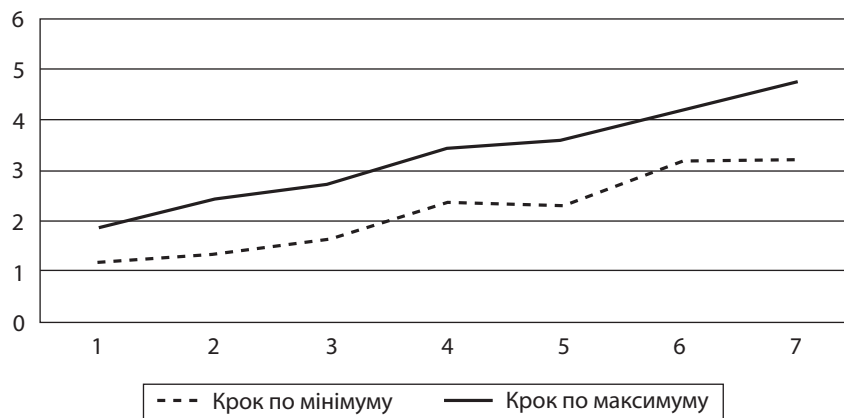
Таблиця 3

**Покрокові зміни кваліфікаційних співвідношень посадових окладів інженерно-технічних працівників підприємства поштового зв'язку «Укрпошта»**

Номер посади	Крок по мінімуму	Крок по максимуму
1	1,2	1,89
2	1,39	2,44
3	1,68	2,80
4	2,36	3,44
5	2,36	3,59
6	3,22	4,16
7	3,22	4,77

кості працівників підприємства, яка складає 75769 осіб, 61,5% – це оператори поштового зв'язку (14401 ос.) і листоноші (32192 ос.). Їх середньомісячна заробітна плата становить: операторів поштового зв'язку – 2329 грн, листонош – 2155 грн.

У таких умовах підприємству поштового зв'язку «Укрпошта» відповідно до вимог законодавства необхідно провести доплату до мінімального рівня заробітної плати вказаним працівникам у розмірі  $(3200 - 2329) \cdot 14401 + (3200 - 2155) \cdot 32192 = 871 \cdot 14401 + 1045 \cdot 32192 = 12543271 + 33640640 = 46183911$  грн. У розрахунку на рік це складає 554,2 млн грн, що становить 29,1% від загальних витрат на оплату праці всіх працівників підприємства «Укрпошта».



**Рис. 1. Покрокова динаміка міжрозрядних співвідношень посадових окладів працівників підприємства поштового зв'язку «Укрпошта»**

Як показує аналіз схем посадових окладів робітників та інженерно-технічних працівників підприємства поштового зв'язку, при введенні з 1 січня 2017 р. нового законодавчо встановленого рівня мінімальної заробітної плати в розмірі 3200 грн робітникам, які виконують некваліфіковану, кваліфіковану роботу, операторам поштового зв'язку та листоношам, при діючій схемі посадових окладів необхідно проводити доплату в розмірах, визначених у табл. 4.

Аналіз чисельності штату та середньої заробітної плати працівників підприємства поштового зв'язку «Укрпошта» за 2016 р. показує, що із загальної кіль-

Законодавча зміна поняття «мінімальна заробітна плата» та встановлений механізм доплат до її мінімального рівня у розмірі 3200 грн, визначеного законодавством з 1 січня 2017 р., суттєво викривляють принцип залежності заробітної плати від кількості, якості праці та її результатів.

Нарахована місячна заробітна плата некваліфікованому працівнику підприємства поштового зв'язку «Укрпошта» (наприклад, прибиральнику виробничих приміщень) у розмірі посадового окладу 1920 грн і доплатою у розмірі 1280 грн, що разом складає 3200 грн, в умовах діючої на підприємстві схеми посадових окладів

Таблиця 4

**Доплати робітникам, які виконують некваліфіковану, кваліфіковану роботу, операторам поштового зв'язку та листоношам, до законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати з 1 січня 2017 р.**

Посада	Діапазон посадових окладів при мінімальній заробітній платі 1600 грн (до 01.01.2017 р.)	Доплата до мінімальної заробітної плати (до 3200 грн)
1. Робітники, які виконують прості некваліфіковані роботи	1920	1280
2. Робітники по кваліфікаційних розрядах	1920–2656	1280–544
3. Оператори поштового зв'язку, листоноші 1–3 класів	1920–2848	1280–352
4. Техніки всіх спеціальностей	1920–3024	1280–176

дорівнює мінімальному посадовому окладу начальника відділення поштового зв'язку 1 групи, що виглядає як необгрунтований, соціально несправедливий та дискредитаційний підхід до системи оплати праці.

**В**иходячи з цього, вбачається більш прийнятним вирішення проблеми вдосконалення системи оплати праці шляхом перегляду міжрозрядних співвідношень між розмірами посадових окладів відповідних категорій працівників підприємства поштового зв'язку.

Виглядає доцільним встановлення посадового окладу робітникам, які виконують прості некваліфіковані роботи, у розмірі мінімальної заробітної плати 3200 грн та оптимізація міжкваліфікаційних (міжрозрядних) співвідношень кваліфікованих працівників, операторів поштового зв'язку, техніків, інженерів, начальників відділень поштового зв'язку та інших інженерно-технічних працівників підприємства поштового зв'язку «Укрпошта», як показано в *табл. 5*.

## ВИСНОВКИ

Організація оплати праці персоналу суб'єкта господарювання ґрунтується на визначенні форм і систем оплати праці, встановленні розмірів доплат за окремі досягнення, затвердженні системи посадових окладів. Сума коштів, потрібних для оплати праці, складає фонд заробітної плати, який охоплює основну та додаткову заробітну плату. Оплата праці є важливою складовою ефективною мотивації на підприємстві, що безпосередньо впливає на продуктивність праці та її конкурентоспроможність.

Дослідивши вплив законодавчих змін у визначенні сутності поняття «мінімальна заробітна плата», діючи на підприємстві поштового зв'язку «Укрпошта» систему оплати праці, її структуру, ми дійшли висновку, що вона має з 1 січня 2017 р. соціально несправедливий та необгрунтований характер, оскільки порушено принцип мо-

тивації працівників щодо відповідності заробітної плати від кількості, якості праці та її результатів.

Тому пропонується провести реструктуризацію системи оплати праці на підприємстві поштового зв'язку «Укрпошта» шляхом оптимізації міжрозрядних, міжкваліфікаційних співвідношень та схеми оплати праці. ■

## ЛІТЕРАТУРА

1. Економіка поштового зв'язку: навч. посіб./за заг. ред. В. М. Орлова. 2-ге вид., перероб. і доп. Одеса: ОНАЗ ім. О. С. Попова, 2012. 544 с.
2. Буряк В. Г., Орлов В. М., Новицька С. С. Економіка підприємства зв'язку: конспект лекцій. Одеса: ОНАЗ, 2016. 61 с.
3. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України «Про Методичні рекомендації з розробки внутрішньовиробничих тарифних умов організації оплати праці працівників госпрозрахункових підприємств та організацій виробничої сфери» від 25.12.2003 р. № 348. URL: <http://ua-info.biz/legal/baseae/ua-ampwpr/index.htm>
4. Оцінка ефективності та продуктивності праці персоналу поштового зв'язку: наукова монографія/Буряк В. Г., Стрельчук Є. М., Борисевич Є. Г. та ін. Одеса: ОНАЗ ім. О. С. Попова, 2009. 112 с.
5. Мороз С. В. Роль і значення заробітної плати в умовах трансформації економіки України. *Вісник Хмельницького національного університету*. Сер.: Економічні науки. 2011. № 6, Т. 1. С. 140–146.
6. Білоус І. І. Заробітна плата – один з інструментів фінансового забезпечення подолання бідності. Ефективна економіка. 2013. № 5. URL: <http://www.m.nayka.com.ua/?op=1&j=efektyvna-ekonomika&s=ua&z=2024>
7. Рудік О. М. Вирішення проблеми тендерного розриву в рівні заробітної плати: досвід ЕС. URL: [http://www.dridu.dp.ua/zbimik/2013-02\(10\)/2.pdf](http://www.dridu.dp.ua/zbimik/2013-02(10)/2.pdf)
8. Цимбалюк С. Заробітна плата: організаційний механізм формування, структура, характеристика та порядок нарахування окремих виплат. *Довідник кадровика*. 2010. № 4. С. 70–80.
9. Завіновська Г. Т. Економіка праці: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2003. 300 с.

Таблиця 5

Міжкваліфікаційні співвідношення та діапазон посадових окладів при мінімальній заробітній платі у розмірі 3200 грн працівників підприємства поштового зв'язку «Укрпошта»

Посада	Діапазон кваліфікаційних співвідношень	Діапазон посадових окладів при мінімальній заробітній платі 3200 грн (з 01.01.2017 р.)
1. Робітники, які виконують прості некваліфіковані роботи	1,00	3200
2. Робітники по кваліфікаційних розрядах	1,00–1,115	3200–3569
3. Оператори поштового зв'язку, листоноші 1–3 класів	1,00–1,154	3200–3693
4. Техніки всіх спеціальностей	1,00–1,171	3200–3747
5. Інженери всіх спеціальностей	1,05–1,263	3360–4042
6. Начальник відділення поштового зв'язку 1–5 груп	1,122–1,542	3590–4934
7. Начальник відділу поштамту 1–2 груп	1,291–1,720	4131–5504
8. Начальник відділу філіалу 1–3 груп	1,291–1,795	4131–5744
9. Начальник поштамту 1–3 груп	1,61–2,080	5152–6656
10. Заступник директора, головний бухгалтер філіалу 1–3 груп	1,61–2,385	5152–7632

## REFERENCES

Buriak, V. H., Orlov, V. M., and Novytska, S. S. *Ekonomika pidpriemstva zviazku* [Economics of enterprise communications]. Odesa: ONAZ, 2016.

Buriak, V. H. et al. *Otsinka efektyvnosti ta produktyvnosti pratsi personalu poshtovoho zviazku* [Evaluation of the efficiency and productivity of staff postal]. Odesa: ONAZ im. O. S. Popova, 2009.

Bilous, I. I. "Zarobitna plata – ody z instrumentiv finansovoho zabezpechennia podolannia bidnosti" [Salary is one of the tools of financial security and overcome poverty]. *Efektyvna ekonomika*. <http://www.m.nayka.com.ua/?op=1&j=efektyvna-ekonomika&s=ua&z=2024>

*Ekonomika poshtovoho zviazku* [Economy postal]. Odesa: ONAZ im. O. S. Popova, 2012.

[Legal Act of Ukraine] (2003). <http://ua-info.biz/legal/base-ae/ua-ampwpr/index.htm>

Moroz, S. V. "Rol i znachennia zarobitnoi platy v umovakh transformatsii ekonomiky Ukrainy" [The role and importance of wages in the conditions of transformation of economy of Ukraine]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu*. Ser.: Ekonomichni nauky vol. 1, no. 6 (2011): 140-146.

Rudik, O. M. "Vyryshennia problemy tendernoho rozryvu v rivni zarobitnoi platy: dosvid YeS" [The solution of the bidding gap in wages: the EU experience]. [http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2013-02\(10\)/2.pdf](http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2013-02(10)/2.pdf)

Tsybaliuk, S. "Zarobitna plata: orhanizatsiinyi mekhanizm formuvannia, struktura, kharakterystyka ta poriadok narakhuvannia okremykh vyplat" [Salary: the organizational mechanism of formation, structure, characteristics and the procedure of calculation of individual payments]. *Dovidnyk kadrovky*, no. 4 (2010): 70-80.

Zavinovska, H. T. *Ekonomika pratsi* [Labor Economics]. Kyiv: KNEU, 2003.

УДК 338.47+656(075.8)

## ЛОГІСТИЧНІ АСПЕКТИ ТРАНСПОРТНО-ЕКСПЕДИЦІЙНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ ВАНТАЖОПЕРЕВЕЗЕНЬ

© 2017 ЗІМІНА А. І.

УДК 338.47+656(075.8)

### Зіміна А. І. Логістичні аспекти транспортно-експедиційного обслуговування вантажоперевезень

У статті обґрунтовано теоретичні та практичні аспекти транспортно-експедиційного обслуговування вантажоперевезень на принципах логістики. Наведено показники динаміки вантажоперевезень в Україні порівняно з минулим роком та структуру за видами транспорту. Представлено показники зовнішньоторговельного обороту України, включаючи зустрічні потоки експорту та імпорту, а також сальдо зовнішньоторговельного балансу, що безпосередньо впливає на обсяги та динаміку транспортно-експедиційних послуг. Систематизовано основні параметри транспортно-експедиційної логістичної системи з урахуванням техніко-експлуатаційних характеристик рухомого складу, шляхів сполучення та терміналів. Розглянуто роль та особливості здійснення функцій операторами інтер/мультимодальних перевезень – експедиторів «замовників тоннажу». Визначено принципи організації роботи експедиторів, умови домовленостей сторін при заключенні договору експедируванні вантажів. Узагальнено умови розвитку логістичного підходу до здійснення транспортно-експедиційного обслуговування вантажопотоків.

**Ключові слова:** транспортно-експедиційні операції, експедитор, митні процедури, транспортна інфраструктура, фрахтування вантажів, складування вантажів, страхування вантажів, навантажувально-розвантажувальні роботи.

Табл.: 3. Бібл.: 8.

**Зіміна Анна Іванівна** – кандидат економічних наук, доцент кафедри торговельного підприємництва та логістики, Київський національний торговельно-економічний університет (вул. Кіото, 19, Київ, 02156, Україна)

E-mail: anushzim@ukr.net

УДК 338.47+656(075.8)

### Зіміна А. І. Логистические аспекты транспортно-экспедиционного обслуживания грузоперевозок

В статье обоснованы теоретические и практические аспекты транспортно-экспедиционного обслуживания грузоперевозок на принципах логистики. Приведены показатели динамики грузоперевозок в Украине по сравнению с прошлым годом и структура по видам транспорта. Представлены показатели динамики внешнеторгового оборота Украины, включая встречные потоки экспорта и импорта, а также сальдо внешнеторгового баланса, что непосредственно влияет на объемы и динамику транспортно-экспедиционных услуг. Систематизированы основные параметры транспортно-экспедиционной логистической системы с учетом технико-эксплуатационных характеристик подвижного состава, путей сообщения и терминалов. Рассмотрена роль и особенности функций операторов интер/мультимодальных перевозок – экспедиторов «заказчиков тоннажа». Определены принципы организации работы экспедиторов, условий договоренности сторон при заключении договора экспедирувания грузов. Обобщены условия развития логистического подхода к осуществлению транспортно-экспедиционного обслуживания грузопотоков.

**Ключевые слова:** транспортно-экспедиционные операции, экспедитор, таможенные процедуры, транспортная инфраструктура, фрахтование грузов, складирование грузов, погрузочно-разгрузочные работы.

Табл.: 3. Библ.: 8.

**Зіміна Анна Іванівна** – кандидат економічних наук, доцент кафедри торгового підприємництва та логістики, Київський національний торгово-економічний університет (ул. Кіото, 19, Київ, 02156, Україна)

E-mail: anushzim@ukr.net

UDC 338.47+656(075.8)

### Zimina A. I. The Logistical Aspects of Freight Transportation and Forwarding

The article substantiates the theoretical and practical aspects of freight transportation and forwarding services based on the principles of logistics. The indicators of dynamics of freight transportation in Ukraine compared to last year and the structure by types of transport have been provided. The indicators of the foreign trade performance of Ukraine have been presented, including the counter-current export and import flows, as well as the external trade balance, which directly impacts the volume and dynamics of freight transportation and forwarding services. The main parameters of the transportation and forwarding logistics system were systematized, taking into consideration the technical and operational characteristics of the rolling stock, the route of communication, and the terminals. The role and features of the functions of the inter/multimodal transportation operators – freight forwarders of the «tonnage customers» have been considered. The article determines principles for the organization of work of freight forwarders, as well as the terms of agreement of the parties when the freight forwarding contract is concluded. The conditions for developing a logistics approach to the implementation of freight transportation and forwarding services have been generalized.

**Keywords:** transportation and forwarding operations, freight forwarder, customs procedures, transport infrastructure, freight chartering, warehousing, loading and unloading.

Tbl.: 3. Bibl.: 8.

**Zimina Anna I.** – PhD (Economics), Associate Professor of the Department of Enterprise Trade and Logistics, Kyiv National University of Trade and Economics (19 Kioto Str., Kyiv, 02156, Ukraine)

E-mail: anushzim@ukr.net