



Электронное научное издание  
«Ученые заметки ТОГУ»  
2014, Том 5, № 2, С. 193 – 196

Свидетельство  
Эл № ФС 77-39676 от 05.05.2010  
[http://pnu.edu.ru/ru/ejournal/about/  
ejournal@khstu.ru](http://pnu.edu.ru/ru/ejournal/about/ejournal@khstu.ru)

УДК 338.47:656

© 2014 г. **Е. Е. Диденко**, канд. экон. наук,  
**П. С. Сегодин**

(Тихоокеанский государственный университет, Хабаровск)  
**ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ВОДИТЕЛЕЙ  
НА ПРЕДПРИЯТИЯХ АВТОТРАНСПОРТА**

Небольшие предприятия, частные и различные индивидуальные предприятия (от 3 до 10 единиц подвижного состава) преимущественно используют систему окладов или повременную систему оплаты труда. Таким образом, на современном этапе можно рекомендовать к применению систему окладов для оплаты труда водителей.

**Ключевые слова:** автотранспорт, оплата труда, грузоперевозки.

**E. E. Didenko, P. S. Segodin**  
**ORGANIZATION OF PAYMENT OF DRIVERS  
FOR ENTERPRISE MOTOR VEHICLES**

Small enterprises, private enterprises and various individual (from 3 to 10 units of rolling stock) is advantageously used system of salaries or time-based pay system. Thus, at the present stage can be to recommend to the application of the system of salaries to pay drivers

**Keywords:** road, wages, transportation.

Одной из неотложных задач экономического развития является сокращение затрат на производство продукции и оказание услуг. За последние годы резко увеличилась доля транспортных затрат в себестоимости практически всех видов продукции. В нашей стране это одна из основных проблем. В России с ее огромной территорией и неравномерным распределением ресурсов, населения, производственных фондов транспортный фактор приобретает особенно важное значение. Автомобильный транспорт по своей сущности – один из самых дорогих видов транспорта. Здесь второй по значимости статьей затрат (после затрат на автомобильное топливо) являются затраты на оплату труда. Кроме того, некоторые элементы затрат, например, страховые выплаты во внебюджетные фонды, устанавливаются в процентах от фонда оплаты труда. Такое положение особенно неблагоприятно складывается в трудоемких отраслях, к которым без преувеличения можно отнести и автомобильный транспорт.

Непременным условием сокращения затрат, повышения конкурентоспособности продукции и услуг является рост производительности труда. Усиление связи жизненного уровня населения с ростом производительности труда требует повышения эффективности использования ресурсов, направляемых на потребление (заработной платы, премий и других выплат); поэтому в фонде оплаты труда и его приросте увеличивается та доля, которая связана с повышением заработной платы работников и уменьшается доля, связанная с увеличением численности работников. Структурные изменения в фонде оплаты труда являются выражением интенсификации труда /1/. Благодаря им создаются возможности более эффективного использования фонда оплаты труда для усиления стимулирующей роли оплаты труда в развитии предпринимательства, росте производительности труда, интенсификации производства.

Структура затрат на перевозки во многом зависит от размера предприятия. На крупных предприятиях, как правило, велика доля накладных расходов, а на мелких – это затраты на топливо и оплату труда. Как известно, процесс разгосударствления и приватизации привел к резкому увеличению числа мелких предприятий автомобильного транспорта. С одной стороны, это явление можно считать положительным, так как возрастающая конкуренция побуждает перевозчиков сокращать затраты на перевозки; с другой стороны, отсутствие постоянной клиентуры, и как следствие, постоянных объемов, заявленных к перевозке, приводит к недоиспользованию транспортных средств и в связи с этим повышению затрат на единицу транспортной работы. Положение усугубляется еще и тем, что многие мелкие предприятия вынуждены осуществлять обслуживание и ремонт автомобилей своими силами, т. е. силами водителей – при малом количестве единиц подвижного состава включать в состав персонала ремонтных рабочих, закупать технику для проведения обслуживания и ремонта нецелесообразно, а пользоваться услугами СТО по мнению многих предпринимателей – дорого. Простой по технической неисправности увеличивается, объем транспортной работы в связи с простоями автомобилей и отвлечением водителей от процесса перевозок сокращается, а доля затрат на оплату труда на единицу транспортной работы возрастает.

Нестабильное положение на рынке транспортных услуг во многом связано с состоянием рынка труда. Российский рынок труда характеризуется низким уровнем цены рабочей силы и ее большим отрывом от стоимости. Дестабилизирующие факторы, присущие современному российскому рынку труда – затяжной характер спада производства, длившегося несколько лет, разрыв хозяйственных связей и медленное их восстановление, рост скрытой безработицы, неконтролируемая миграция населения, несовершенство законодательной базы и другие – приводят к высокой текучести рабочей силы, что в свою очередь ведет к снижению эффективности ее использования, общему снижению эффективности производства и другим негативным последствиям. Высокая сменя-

емость кадров (на некоторых предприятиях коэффициент текучести превышает 100 %), делает коллектив работников нестабильным. Здесь возникает множество проблем, ведущих к потерям как непосредственно связанных с понижением уровня производительности труда, так и другим потерям, связанным с недоиспользованием техники, транспортных средств, потерям от снижения качества работ. На крупных муниципальных или акционерных предприятиях имеют место потери от увеличения затрат на подготовку кадров. Потери, характерные для автотранспортных предприятий – увеличение дорожно-транспортных происшествий – имеют место чаще всего у водителей, часто меняющих место работы.

В свою очередь высокая текучесть рабочей силы во многом зависит от организации оплаты труда. Можно сказать, что одной из основных причин увольнения работников по собственному желанию является неудовлетворенность заработной платой. Причем, не самой ее величиной, хотя и это имеет немаловажное значение, а чаще несправедливым распределением заработка между членами коллектива, уравниловкой или несоответствием уровня заработной платы достигнутым результатам.

Последние годы – годы становления рыночной экономики – характеризуются такими особенностями развития систем оплаты труда как отказ от сдельных форм и повышение роли повременной заработной платы, широкое распространение поощрительных форм, внедрение гибких форм вознаграждения. При этом базой для оценки выполненной работы и начисления заработной платы рабочим является тарифная система. Для более полного учета качества труда используются поощрительные (премиальные) системы.

Отказ от сдельной формы оплаты объясняется следующими причинами: во-первых, система требует серьезной организации технического нормирования труда, специально подготовленного для этой работы персонала; во-вторых, сдельная форма, призванная стимулировать выполнение как можно большей транспортной работы, в период спада объемов перевозок, неравномерного его распределения по времени не выполняет своего назначения и не способствует повышению индивидуальной производительности труда. При этом сверхплановые объемы перевозок не поощряются в целях недопущения нарушения графика работы автомобилей.

На многих предприятиях в последнее время рекомендуется внедрение бестарифной системы оплаты труда /2/, отличающейся простотой ее применения. Достаточно определить средства, направленные на оплату труда – обычно это достигается сопоставлением доходов и расходов (в которые фонд оплаты труда не включается) и налоговых выплат. Распределение средств на оплату труда осуществляется согласно отработанному времени с учетом квалификационного коэффициента, присваиваемого каждому работнику (группе работников). Однако на автомобильном транспорте эта система распространения не получила, по крайней мере на автотранспортных предприятиях г. Хабаровска.

Нами было обследовано несколько десятков автотранспортных предприятий. В большинстве случаев для оплаты труда водителей используется повременно-премиальная система. Часовые тарифные ставки в пределах 40 – 50 руб./ч. Сдельная система оплаты труда водителей сохранена лишь на крупных автотранспортных предприятиях, осуществляющих большие объемы перевозок, например, в добывающей промышленности, при перевозке угля, вскрышных пород или при контейнерных перевозках. ОАО «Хабаровский грузовой автокомбинат» имеет около 100 автомобилей, большая часть которых осуществляет контейнерные перевозки; предприятие МЧ-1 – около 20 автомобилей – осуществляют контейнерные перевозки с контейнерной площадки ЖД. На этих предприятиях используется сдельная форма; сдельная расценка установ-

лена на перевозку одного контейнера в зависимости от расстояния перевозки. При этом средняя месячная заработная плата водителя составляет 20 – 25 тыс. рублей, что устраивает далеко не всех водителей. Переработка не допускается, текучесть кадров среди водителей высокая – коэффициент текучести свыше 50 %.

В муниципальном пассажирском предприятии г. Хабаровска и на многих других применяется повременно-премиальная система. Здесь также невелик размер заработной платы, высока текучесть кадров. Все перечисленные предприятия объединяет такой факт, как незначительная доля тарифной части заработка. При зарплате 20 тыс. руб. тарифная часть ее составляет 4 – 5 тыс. руб., остальное – надбавки, доплаты, премии. Применяются надбавки: за работу в ночное время, за работу в выходные и праздничные дни, за совмещение профессий, за работу по разрывному графику и другие. Надбавка за классность применяется далеко не на всех предприятиях. Многие руководители мотивируют отказ от этой надбавки тем, что им не требуются водители высокой квалификации, достаточно соответствующей категории и стажа работы. Размер премии варьируется в пределах от 20 до 100 % от тарифа. А основная надбавка – это районный коэффициент и северные.

Необходимо отметить, что высокая текучесть кадров среди водителей характерна как раз для тех предприятий, где велика переменная часть заработка и невысокая тарифная часть.

Небольшие предприятия, такие как ООО «Автолорри», частные и различные индивидуальные предприятия (от 3 до 10 единиц подвижного состава) преимущественно используют систему окладов или повременную систему оплаты труда. Часовые тарифные ставки, как правило, более высокие (св.70 руб./ч); из надбавок только премии, районный коэффициент и северные. Средний заработок около 30 тыс. руб. в месяц, текучести кадров практически нет. Таким образом, на современном этапе можно рекомендовать к применению систему окладов для оплаты труда водителей.

## Список литературы

- [1] Рынок труда. /В.С. Буланов, Н.А. Волгин. – М., 2004. – 448 с.
- [2] Улицкая И.М. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях транспорта/ И. М. Улицкая. – М., 2005. – 385 с.