

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**УКРАЇНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЗАЛІЗНИЧНОГО
ТРАНСПОРТУ**

НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ім. М. ДРАГОМАНОВА

**ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ
«ПРОФЕСІЙНА ОРГАНІЗАЦІЯ АУДИТОРІВ, БУХГАЛТЕРІВ ТА ВИКЛАДАЧІВ
ОБЛІКОВО-КОНТРОЛЬНИХ ДИСЦИПЛІН»**



ЛЮДИНА, СУСПІЛЬСТВО, КОМУНІКАТИВНІ ТЕХНОЛОГІЇ

**МАТЕРІАЛИ XIII МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ «ЛЮДИНА, СУСПІЛЬСТВО, КОМУНІКАТИВНІ
ТЕХНОЛОГІЇ»**

м. Харків, 24 жовтня 2025 р.

**Дніпро
"Середняк Т.К"
2025**

УДК 316.05

Л 93

*Затверджено до друку Вченою радою Українського державного університету
залізничного транспорту (протокол № 10 від 20.10.2025 р.)*

Головні редактори:

Андрущенко В. П. – доктор філософських наук, професор, член-кореспондент НАН України, академік Національної академії педагогічних наук України, заслужений діяч науки і техніки України, ректор Національного педагогічного університету ім. М. Драгоманова

Панченко С. В. – доктор технічних наук, професор, академік Транспортної академії України, в. о. ректора Українського державного університету залізничного транспорту

Редакційна колегія:

Абашинік В. О. – д-р. філос. наук, професор

Вельш Вольфганг - габілітований доктор філософії, професор

Каграманян А. О. – канд. техн. наук, доцент

Панченко В. В. – д-р. техн. наук, доцент

Євсєєва О. О. – д-р. економ. наук, доцент

Толстов І. В. – канд. філос. наук, доцент

Людина, суспільство, комунікативні технології: матеріали XIII Міжнар. наук.-практ. конф. 24 жовтня 2025 р. / відп. за випуск І. В. Толстов. – Дніпро: Середняк Т.К, 2025 – 238 с.

ISBN 978-617-8807-07-8

© Авторський колектив, 2025.

*КІРДІНА О. Г., д-р. економ. наук, професор,
ПОГРЕБНЯК А. А., здобувач вищої освіти,
Український державний університет залізничного транспорту,
м. Харків, Україна*

ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПРАЦІВНИКІВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Заробітна плата у сфері залізничного транспорту є не лише економічною категорією, але і соціальним регулятором, що визначає рівень мотивації персоналу та ефективність діяльності підприємств. Відповідно до Кодексу законів про працю України та Закону України «Про оплату праці», її розглядають як грошову винагороду за виконану роботу, яка має відображувати складність, інтенсивність і умови праці. Специфіка функціонування залізничного транспорту зумовлює особливості формування системи оплати, що проявляються у великій різноманітності професійних груп, високому рівні відповідальності окремих категорій працівників за безпеку руху, необхідності роботи в складних і небезпечних умовах, а також поєднанні фізичного та психоемоційного навантаження. У цьому контексті диференціація заробітної плати набуває особливого значення, оскільки дає змогу враховувати відмінності у характері праці та забезпечувати збалансованість винагороди між управлінською та виробничою ланками.

Практика роботи підприємств залізничного транспорту свідчить про наявність низки проблем у сфері оплати праці. Серед них є нерівність у доходах різних категорій персоналу, відставання тарифної системи від сучасних потреб ринку праці, формальний характер преміювання та недостатнє врахування шкідливих і небезпечних умов роботи. Нерідко можна спостерігати ситуацію, коли заробітна плата управлінського персоналу зростає значно швидше, ніж рівень оплати праці працівників, які безпосередньо забезпечують перевезення та безпеку руху. Така диспропорція знижує мотиваційний ефект матеріальної винагороди, провокує соціальну напругу і створює загрозу стабільності кадрового потенціалу галузі. Традиційна тарифна система з її розрядами та сітками дедалі менше відповідає вимогам сучасного господарювання, а діючі преміальні механізми часто зведені до формальності, не відображуючи реальний індивідуальний внесок у результативність діяльності.

Подолання зазначених проблем потребує цілеспрямованого

реформування системи диференціації заробітної плати. Передусім ідеться про модернізацію тарифної сітки, що має враховувати складність професійних функцій, рівень кваліфікації та умови виконання роботи. Важливим завданням є підвищення прозорості та справедливості системи винагороди, впровадження гнучких моделей преміювання, зорієнтованих на досягнення як індивідуальних, так і колективних результатів. Доцільно розширити використання галузевих коефіцієнтів, які відображатимуть специфіку робочих місць із підвищеним рівнем відповідальності, ризиками для життя і здоров'я, а також інтенсивністю навантажень. Особливе значення має посилення ролі колективно-договірного регулювання, зокрема укладання галузевих угод між Міністерством інфраструктури та профспілками, що забезпечуватиме узгодження інтересів роботодавців і працівників.

У сучасних умовах розвиток системи оплати праці потребує використання інноваційних HR-підходів і цифрових технологій оцінювання персоналу. Впровадження аналітичних інструментів дає змогу більш об'єктивно оцінювати рівень кваліфікації, компетентності, результативності працівників, що є передумовою формування справедливої системи диференціації. Традиційні методи тарифікації дедалі менше враховують трансформації виробничого процесу, пов'язані з автоматизацією, цифровізацією та зростанням ролі інтелектуальної праці. У цьому контексті перспективним є перехід до компетентнісної моделі оцінювання, яка дає змогу диференціювати заробітну плату за якісними критеріями та підвищує гнучкість системи винагороди.

Заробітна плата на залізничному транспорті має багатофункціональне значення. Вона не лише формує матеріальну основу життєдіяльності працівників, але і є фактором стабілізації соціально-трудових відносин, впливає на професійну мобільність персоналу. Низький рівень винагороди може спричинити відтік висококваліфікованих кадрів до суміжних галузей або за кордон, що в умовах кадрового дефіциту стає суттєвою загрозою для транспортної системи країни. Натомість справедлива і науково обґрунтована система диференціації заробітної плати сприяє підвищенню продуктивності праці, зменшенню плинності кадрів і зміцненню корпоративної культури.

Отже, диференціація заробітної плати працівників залізничного транспорту є складним багатофакторним процесом, який поєднує економічні, соціальні та правові аспекти. Його вдосконалення потребує комплексного підходу, що включає оновлення тарифної системи, підвищення прозорості винагороди, запровадження гнучких моделей

преміювання, урахування галузевих особливостей праці та використання сучасних методів оцінювання персоналу. Науково обгрунтоване реформування системи оплати праці створює підґрунтя для забезпечення справедливості винагороди, зростання мотивації персоналу, стабільності кадрового складу та підвищення ефективності роботи підприємств. У довгостроковій перспективі це сприятиме стійкому розвитку залізничного транспорту, підвищенню його конкурентоспроможності й відповідності європейським інтеграційним стандартам.

Список використаних джерел

1. Конституція України: від 01.01.2020 р. № 254к/96-ВР. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-ВР#Text>.
2. Господарський кодекс України: від 08.10.2023 р. № 436-IV. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text>.
3. Цивільний кодекс України: Закон від 05.10.2023 р. № 435-IV. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>.
4. Податковий кодекс України: від 03.09.2023 р. № 2755-VI. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>.
5. Про оплату праці: Закон України від 01.04.2023 р. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-ВР#Text>.
6. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 10.08.2022 р. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14@Text>.
7. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 07.09.2023 р. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text>.
8. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати»: Наказ МФУ від 03.11.2020 р. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00#Text>.
9. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам»: Наказ МФУ від 03.11.2020 р. База даних

«Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text>.

10. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників «Залізничний транспорт і метрополітен»: Наказ МІУ від 20.05.2016 р. База даних «Законодавство України» / Мінінфраструктури України. URL: <http://mtu.gov.ua/documents/513.html>.

КОЛІСНИКОВ А. В., *ст. викладач,
Український державний університет залізничного транспорту,
м. Харків, Україна*

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ВИКОРИСТАННЯ БЕЗПІЛОТНИХ ПОВІТРЯНИХ СУДЕН ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ТРАНСПОРТНОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Правове регулювання сфери використання безпілотних повітряних суден (БПС) є достатньо актуальною необхідністю під час воєнного стану. Достатньо релевантним це питання залишатиметься і в майбутньому.

Національним законодавством ці відносини, як об'єкт правового регулювання, були визначені ще до початку повномасштабного вторгнення як достатньо актуальні і такі, які слід врегулювати, тому що вказана діяльність, безумовно, має бути здійснена відповідно до безпечних, актуальних для цього часу правил (правових приписів).

На сьогодні основними нормативними документами, що регулюють цю тему, є Повітряний кодекс України, Положення про використання повітряного простору України, затверджене Постановою КМУ № 954, Авіаційні правила України «Правила використання повітряного простору України», затверджені Наказом Державної авіаційної служби України, Наказ Міністерства оборони України № 430/210, Наказ Міністерства оборони України № 661 «Правила виконання польотів безпілотними авіаційними комплексами державної авіації України».

За перерахованими нормативними документами, режим польотів БПС масою до 20 кг включно виконуваний без подання заявок на ВПП, без отримання дозволів на використання повітряного простору (ВПП), без інформування органів управління Повітряних Сил ЗС України та органів ОЦВС, органів Державної прикордонної служби України, органів ОНР і відомчих органів УНР, за умови дотримання таких вимог: