

Хазиева Алина Рустемовна

магистрант

Набережночелнинский филиал

ЧОУ ВО «Казанский инновационный

университет им. В.Г. Тимирясова (ИЭУП)»

г. Набережные Челны, Республика Татарстан

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ В СТРОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Аннотация: в статье раскрыты понятия и виды доплат и надбавок, особенности и необходимость применения стимулирующих и компенсационных выплат в строительной отрасли. Автор пришел к выводу, что стимулировать и мотивировать персонал возможно путем установления определенных выплат. При начислении заработной платы работникам, занятых в условиях труда, отличающихся от нормальных, используется целая система доплат и надбавок.

Ключевые слова: доплаты, надбавки, оплата труда.

Доплаты и надбавки представляют собой условно постоянную часть заработной платы ввиду того, что в основном выплачиваются работнику каждый месяц и в одинаковом размере. Данные выплаты носят стимулирующий характер, следовательно, могут быть назначены, отменены или пересмотрены в зависимости от определенных действий сотрудника. Различие между доплатами и надбавками заключается в их назначении.

Доплата – это выплата компенсационного характера [4]. Перечень доплат регулируется Трудовым Кодексом РФ. Надбавка – это выплата стимулирующего характера [4]. Представляет собой вознаграждение за высокую квалификацию, заслуги, положительную характеристику работника.

Актуальность такого рода выплат в строительной отрасли очевидна, так как очень часто работники данной сферы трудятся в условиях, отклоняющихся от нормальных: отдаленность места работы (районы Крайнего Севера и

приравненные к ним местности), вахтовый метод работы. Перечисленные условия работы сотрудников строительной отрасли Трудовой Кодекс РФ рассматривает как надбавки, но по смыслу данные выплаты больше относятся к доплатам.

К доплатам можно отнести следующие выплаты: доплата за работу в ночное время; доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; доплата за сверхурочную работу и ненормированный рабочий день; доплата при переводе на нижеоплачиваемую работу; доплата за работу в тяжелых, опасных и вредных условиях труда; доплата за совмещение должностей; доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ; доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника; доплата (надбавка согласно ТК РФ) за работу в районах Крайнего Севера; доплата (надбавка согласно ТК РФ) за вахтовый метод работы [4].

Различают следующие виды надбавок: рабочим за профессиональное мастерство; руководителям, специалистам и служащим за высокие достижения в труде; за высокие квалификационные классы; за производительность выше нормы; за личный вклад в повышение эффективности деятельности предприятия; за высокое качество продукции; за выполнение срочных и ответственных заданий [6].

Согласно ст. 135 Трудового Кодекса РФ система оплаты труда включает в себя в том числе доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права [1].

Крайне важно правильно начислять заработную плату работникам строительных организаций, трудящихся в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, занятых вахтовым методом, так как в этом случае начисление заработной платы производится с применением районных коэффициентов и процентных надбавок. Районные коэффициенты и северные надбавки представляют собой способ стимулирования работы на северных территориях и компенсацию

отклонений от нормальных условий труда, связанных с природными особенностями данной местности.

Районные коэффициенты являются компенсацией повышенных расходов, связанных с проживанием в местностях с тяжелыми климатическими условиями, и устанавливаются Правительством РФ. Размер их одинаков для предприятий всех отраслей, расположенных на всей территории конкретного района.

Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы выплачивается лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливается Федеральным законом от 19.02.1993 №4520-1. Районные коэффициенты при начислении заработной платы применяются вне зависимости от стажа работы, а при начислении надбавок важную роль играет непрерывность стажа работы в северных регионах.

Таким образом можно сделать вывод, что стимулировать и мотивировать персонал возможно путем установления определенных выплат. При начислении заработной платы работникам, занятых в условиях труда, отличающихся от нормальных, используется целая система доплат и надбавок. Чрезвычайно актуальны данные виды выплат при оплате труда сотрудников строительной отрасли, так как их работа зачастую сопряжена с особыми условиями труда.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 05.02.2018).
2. Закон РФ от 19.02.1993 №4520-1 (ред. от 07.03.2018) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».
3. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 524 с.
4. Ребров А.В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии: Учеб. пособие / А.В. Ребров. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 346 с.

5. Либерман И.А. Техническое нормирование, оплата труда и проектно-сметное дело в строительстве: Учебник / И.А. Либерман. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 400 с.

6. Скляревская В.А. Экономика труда: Учебник для бакалавров / В.А. Скляревская. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2017. – 304 с.