

Баранова Анастасия Александровна

менеджер

ЗАО Фирма ЦВ «Протек»

г. Нижний Новгород, Нижегородская область

Пономарёва Лидия Николаевна

аспирант

ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский

Нижегородский государственный

университет им. Н.И. Лобачевского»

г. Нижний Новгород, Нижегородская область

**РОЛЬ ДОПЛАТ В СТРУКТУРЕ ОПЛАТЫ ТРУДА СОТРУДНИКОВ
ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОГО БИЗНЕСА КАК СТИМУЛА К РАБОТЕ
В ВЫХОДНЫЕ И ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ**

Аннотация: исследование, направленное на выявление роли доплат в структуре оплаты труда, проведено на выборке из 148 сотрудников фармацевтического бизнеса. Выявлено, что большинство сотрудников фармацевтического бизнеса готовы работать в выходные и праздничные дни, получая двойную оплату труда.

Ключевые слова: мотивация трудовой деятельности, монетарная мотивация, стимулирующие выплаты, фармацевтический бизнес, оплата труда.

Аптечные учреждения очень востребованы в обществе. Потребность в них существует ежедневная. В связи с этим и работа сотрудников фармацевтических организаций должна осуществляться не только в будние дни, но и в выходные и праздничные дни. Таким образом возникает необходимость стимулировать работников к выходу в смену в праздничные дни и выходные. Для этого руководителю организации следует разработать эффективную структуру оплаты труда [4; 3], включающую в себя стимулирующие выплаты за дополнительную нагрузку, за повышение квалификации [1]. При этом система оплаты труда должна быть понятна работникам [2].

Цель данного исследования: определить роль доплат в стимулировании персонала к работе в выходные и праздничные дни.

Методика исследования. В нашем исследовании мы использовали метод интервьюирования. Респондентам задавался следующий вопрос: «Какая доплата вас устроит, чтобы работать в праздничные или выходные дни?». Для обработки данных применялись методы первичной описательной статистики.

Выборка исследования. В исследования принял участие 148 сотрудников фармацевтических организаций Нижегородской области.

Результаты исследования и их обсуждение

Результаты наших исследований показали готовность большинства сотрудников фармацевтических организаций работать в выходные и праздничные дни (рис. 1). Около 67% респондентов будут работать в выходные и праздничные дни при условии двойной оплаты труда (100% доплата), 7% опрошенных согласились бы работать в праздники и выходные при доплате в 50%, а чуть более 3% процентов готовы выйти на работу в случае оплаты своей работы в выходные и праздничные дни в тройном размере (200% доплата). Менее 2% респондентов готовы работать в выходные и праздничные дни и без стимулирующих выплат, что запрещено и по трудовому законодательству. Остальные 21% опрошенных не согласились бы выходить на работу в выходные и праздничные дни даже при наличии стимулирующих выплат.

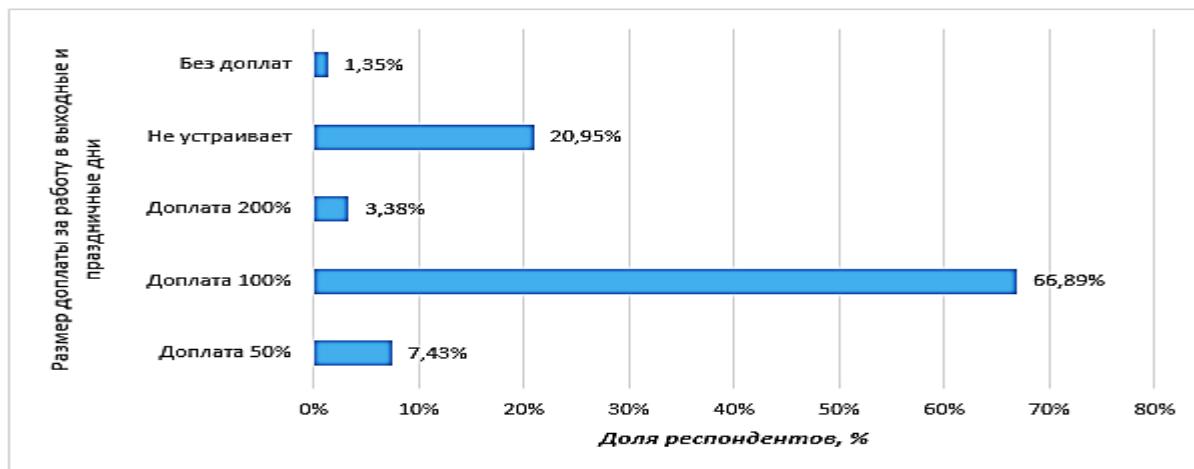


Рис. 1. Оптимальный размер доплаты за работу в выходные и праздничные дни (по мнению респондентов)

Заключение

По итогам нашего исследования мы предлагаем работодателям внимательно отнестись к вопросу стимулирующих выплат за работу в выходные и праздничные дни. Согласно статье 153 Трудового кодекса РФ [5]: «Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере». В нашем исследовании двое респондентов подтвердили, что они работают в праздничные и в выходные дни без доплат, что противоречит закону Российской Федерации. Если у работодателя нет возможности выплачивать дополнительные выплаты, так же есть возможность предоставления работнику отгула: «По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отпуска оплате не подлежит» [5].

Список литературы

1. Баранова А.А. Роль надбавок в структуре оплаты труда работников фармацевтического бизнеса как стимула к повышению квалификации персонала / А.А. Баранова, М.В. Прохорова // Международный академический вестник. – 2018. – №27. – С. 27–29.
2. Баранова А.А. Психологическая роль информационной составляющей во внедрении эффективной системы оплаты труда (на примере фармацевтического бизнеса) / А.А. Баранова, А.Л. Ларина // Наука сегодня: опыт, традиции, инновации: материалы международной научно-практической конференции. – Вологда, 2018. – С. 122–124.
3. Прохорова М.В. Роль денежной мотивации в потребностной сфере работников фармацевтического бизнеса / М.В. Прохорова, А.А. Баранова // Вестник Брянского государственного университета. – 2014. – №1. – С. 247–252.
4. Прохорова М.В. Кондратьева Ю.И. Эффективная система оплаты труда: разработка и внедрение – М.: Омега-Л, 2008. – 180 с.

5. Трудовой Кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 05.09.2018).