

Районная надбавка как компенсационная выплата за работу в экстремальных природно-климатических условиях.

Сибилева Елена Валерьевна,

к.э.н., доцент

Сергучев Петр Андреевич,

магистрант 1 курса Финансово-экономического института, ФГАОУ ВО

Северо-Восточный Федеральный Университет им. М.К. Аммосова, г.

e-mail: serguchev96@mail.ru

Россия, г. Якутск

Аннотация: Жители Республики Саха (Якутия) получают следующие виды компенсационных выплат за работу в экстремальных природно-климатических условиях: северную надбавку и районный коэффициент. В данной работе, мы попытаемся проанализировать уровень ознакомления сотрудников организации с районными надбавками и ее размерами, и уровень удовлетворенности трудом сотрудников, проживающих в районах крайнего Севера.

Районные коэффициенты — представляют собой надбавку к заработной плате, установленную в процентном отношении. Они призваны компенсировать работникам различия с центром РФ в стоимости жизни по регионам, обусловленные неодинаковыми потребностями (набор потребительской корзины) и разным уровнем тарифов на платные услуги ЖКХ, цен на товары и др. [2].

Северная надбавка – это некоторая сумма, которая вычисляется в процентном соотношении от заработной платы и полагается работникам Крайнего Севера. Эти районы четко установлены, а также есть особые территории, которые к ним приравниваются. Сама надбавка рассчитывается индивидуально для каждого сотрудника и во многом зависит от стажа и времени, прожитого на Севере.

Согласно Закону Республики Саха (Якутия) от 18 мая 2005 года 234-З N 475-III “О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в Республике Саха (Якутия) (с изменениями на 18 октября 2007 года)” в улусах, расположенных до полярного круга районный коэффициент составляет - 1,7 . А в улусах расположенных за полярным кругом, районный коэффициент составляет – 2,0. В городе Якутске районный коэффициент составляет – 1,7. А процентная надбавка (северная надбавка) к заработной плате за работу в организациях, расположенных на территории Республики Саха (Якутия), начисляется на заработную плату (без учета районного коэффициента) в следующих размерах:

- 10 процентов заработной платы по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 10 процентов за каждые последующие шесть месяцев

работы, а по достижении шестидесятипроцентной надбавки - 10 процентов заработной платы за каждый последующий год работы до достижения 80 процентов от заработной платы [1].

Система районных регулирований оплаты труда состоит из следующих элементов:

- районные коэффициенты — установленная в процентном соотношении надбавка к заработной плате.

- процентные надбавки к заработной плате (надбавки за непрерывный стаж работы на предприятиях, в организациях и учреждениях в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока);

- коэффициенты к заработной плате за пустынную и безводность местности; высокогорность местности;

- отдельные гарантии и компенсации лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.

Районные коэффициенты начисляются на ежемесячный заработок работника, который состоит из:

- тарифной части оплаты труда;
- премий;
- доплат и надбавок;
- вознаграждения за выслугу лет.

Также, люди, работающие и проживающие в районах Крайнего Севера могут получить по действующему законодательству РФ следующие виды компенсаций:

- оплату проезда к месту использования отпуска и обратно работнику и членам его семьи. Оплату проезда отпуска может использовать не только сам работающий сотрудник, но и один член его семьи. Бывает один раз в два года за счет средств предприятия;

- снижение возраста и сокращение трудового стажа для назначения пенсии. Пенсия в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается мужчинам по достижении 55 лет, а женщинам с 50-ти лет, если они проработали не менее 15 календарных лет в районах Крайнего Севера. И 20 лет в приравненных к ним местностях, если они имеют общий трудовой стаж не менее 25 и 20 лет.

- дополнительный отпуск. Он устанавливается дифференцированно в зависимости от расположения предприятия в организации. Их продолжительность выглядит следующим образом: в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока - 7 рабочих дней; в приравненных к ним местностях - 14 рабочих дней; и в районах Крайнего Севера - 21 рабочий день;

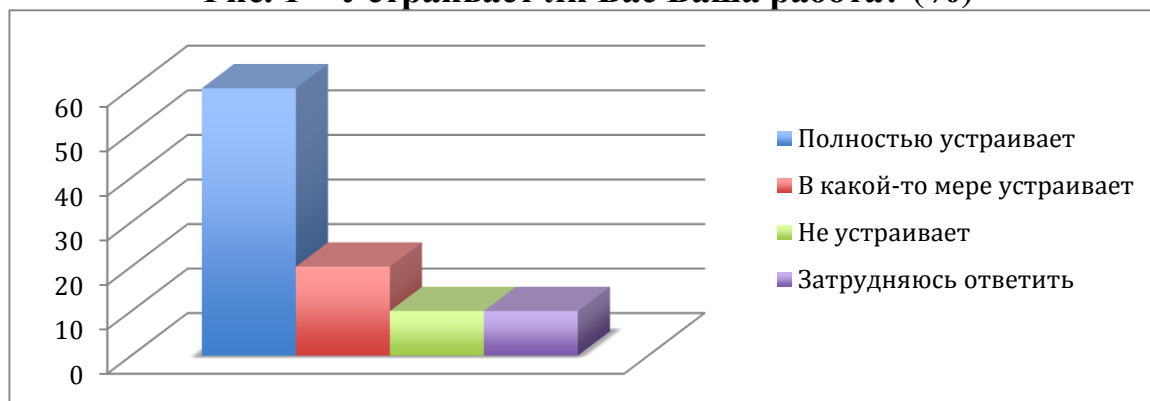
С целью изучения компенсационных выплат за работу в экстремальных природно-климатических условиях, нами было проведено социологическое исследование среди рабочего персонала одной из топливно-энергетических

компаний города Якутска в форме анкетного опроса. В опросе участвовало 50 респондентов.

По результатам опроса можно сделать следующие выводы:

- На первый вопрос: “Устраивает ли Вас Ваша работа? (%)” большинство респондентов, т.е. 30 (60%) выбрали вариант ответа «полностью устраивает», 10 (20%) респондентов выбрали «в какой-то мере», и только 5 сотрудников выбрали вариант ответа «не устраивает», а оставшиеся 5 (10%) ответили – «Затрудняюсь ответить» (рис. 1).

Рис. 1 – Устраивает ли Вас Ваша работа? (%)



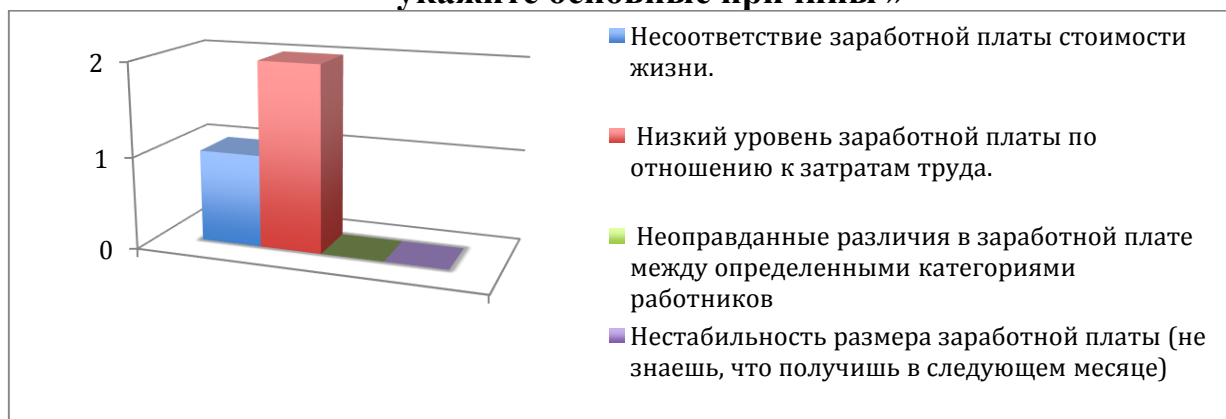
- на второй вопрос: «Если Вы не удовлетворены организацией труда, то укажите основные причины», были получены следующие результаты (рис.2). На данный вопрос ответили, только те сотрудники, кто на первый вопрос, выбрал вариант ответа «2, 3 и 4». Также, тут нужно было выбрать 1 или более варианта ответа, поэтому результаты получились разные. Большинство респондентов (30%) выбрали вариант ответа «Тяжелые и вредные условия труда. (погодные условия, работа на улице, месторасположение)», а также «Неудобный режим работы» (30%). Их ответ может быть обусловлен тем, что здание Компании находится в другом конце города, и поэтому сотрудникам приходится с раннего утра выезжать туда, невзирая на якутский холод и туман.. Вариант ответа: «Чрезмерная загруженность по работе» выбрали 20% респондентов, так как у некоторых отделов в Компании очень много функциональных обязанностей. Не удивляет тот факт, что второй вариант ответа, никто не выбрал, потому что в Компании уделяют много средств на обеспеченность необходимыми ресурсами для труда.

Рис. 2 – «Если Вы не удовлетворены организацией труда, то укажите основные причины» (%)



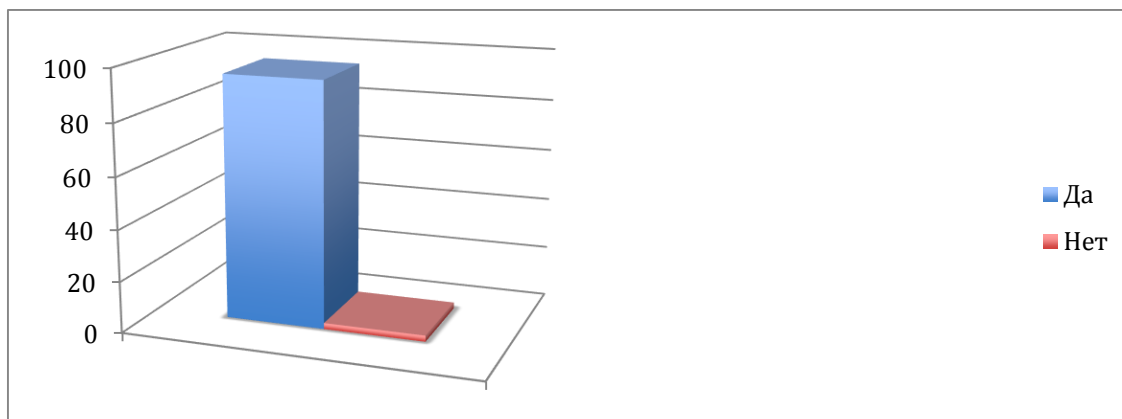
- на третий вопрос: «Если Вы не удовлетворены своей заработной платой, то укажите основные причины», ответили только 8 из 50-ти респондентов (рис.3). Из этого вытекает вывод, что сотрудники удовлетворены своей заработной платой. Также необходимо учесть тот факт, что средняя заработная плата Компании составляет 71 431р., выше, чем средняя заработная плата по Республике Саха (Якутия) (53 500р.) [3].

Рис. 3 – «Если Вы не удовлетворены своей заработной платой, то укажите основные причины »



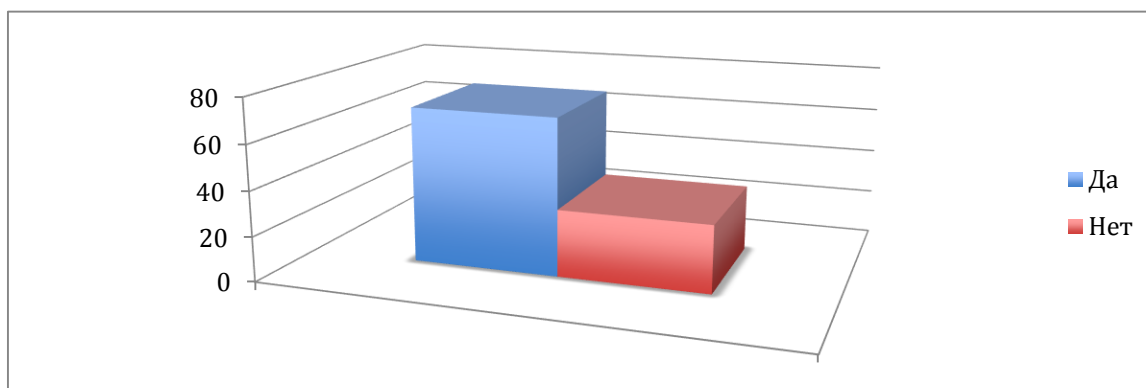
- на следующий вопрос: «Знаете ли Вы, что часть Вашей заработной платы - это доплата за работу в районах Крайнего Севера (районный коэффициент)», получили следующие результаты (Рис.4). Почти все, а именно 48 (95%) сотрудников в курсе, что они получают доплаты за работу в районах Крайнего Севера, и только двое (5%) не знает об этом.

Рис. 4 – «Знаете ли Вы, что часть Вашей заработной платы - это доплата за работу в районах Крайнего Севера (районный коэффициент)?» (%)



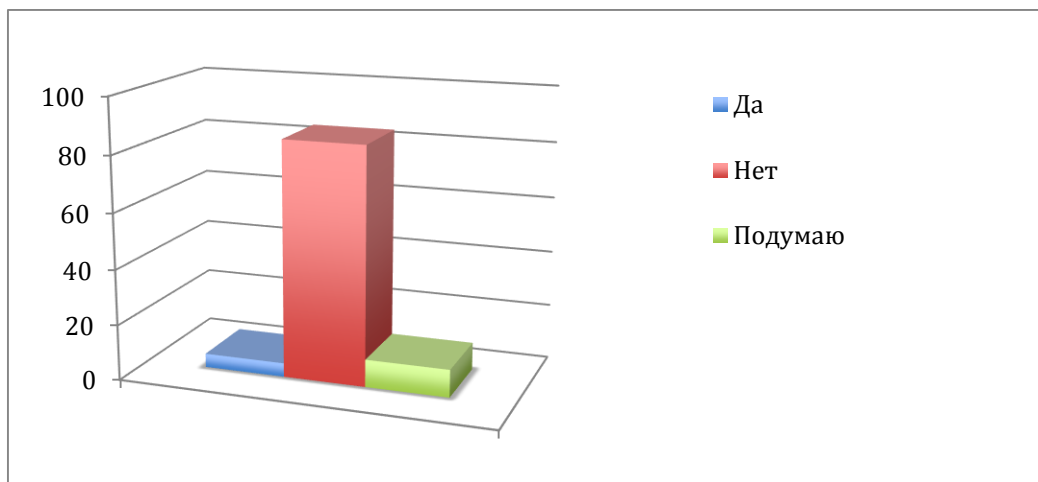
- на следующий вопрос: «Ознакомлены ли Вы, какой именно процент доплаты к окладу Вам предоставляется за работу в районах Крайнего Севера?», были получены следующие результаты (Рис.5). Большинство сотрудников - 35 (70%) ознакомлены с процентами доплат. А остальные – 15 (30%), какой именно процент доплат за работу в районах крайнего Севера им прилагается, не знают.

Рис. 5 – «Ознакомлены ли Вы, какой именно процент доплаты к окладу Вам предоставляется за работу в районах Крайнего Севера» (%)



- на последний вопрос: «Если бы Вам представилась возможность сменить место работы в другой регион РФ, только в этом случае Вы лишаетесь всех выплат за работу в районах Крайнего Севера, согласились ли Вы?», мы получили следующие результаты (Рис.6). Почти все (85%) – выбрали вариант ответа «нет», их ответ можно охарактеризовать следующим образом: у большинства сотрудников есть семьи, и поэтому обстоятельства не позволяют им бросить все в разы, и в данном случае районные коэффициенты большую роль не играют. И также следует учесть, что никто в наше время не откажется от высокой заработной платы и постоянного места работы из-за экономической ситуации в стране

Рис. 6 – «Если бы Вам представилась возможность сменить место работы в другой регион РФ, только в этом случае Вы лишаетесь всех выплат за работу в районах Крайнего Севера, согласились ли Вы?» (%)



Таким образом, исходя из результатов опроса, мы предлагаем организациям при трудоустройстве сотрудников на работу каждому четко объяснять, из чего будет складываться их заработная плата, и какие доплаты и надбавки им положены. Также, предлагаем провести с каждым сотрудником подробное разъяснение о его составляющих заработной платы.

Список литературы:

1. Закон РФ от 19.02.1993 N 4520-1 (ред. от 16.10.2017) "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях".
2. Районный коэффициент, северная надбавка: размеры и порядок применения [Электронный ресурс] // Режим доступа <https://businessman.ru/> (дата обращения: 12.11.2017)
3. Средняя зарплата в России по регионам в 2017 году [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://investorschool.ru/> (дата обращения: 18.11.2018)

Контактный телефон: +79841051660