

## Доплаты и надбавки к заработной плате

Заработная плата (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.[1]

Переменная часть заработной платы включает такие элементы, как доплаты и надбавки. По своей природе они близки именно к этой части заработной платы, но по периодичности выплат незначительно отличаются от должностного оклада или тарифной ставки. Каждый элемент заработной платы выполняет свои функции. Доплаты и надбавки связаны, как правило, с особыми условиями работы. Они носят стабильный характер и персонализированы, т. е. установлены для конкретного человека.

Ряд доплат и надбавок являются обязательными для применения на предприятиях всех форм собственности. Их выплата гарантирована государством и установлена КЗоТ. Другие доплаты и надбавки применяются в отдельных сферах приложения труда. В большинстве случаев эти доплаты также обязательны, но об их конкретных размерах договариваются непосредственно на самом предприятии.

По характеру выплат доплаты и надбавки делятся на компенсационные и стимулирующие.[3,с.415]

В условиях рыночной экономики государство берет на себя заботу лишь о некоторых, ограниченных видах гарантий и компенсаций. Оно устанавливает обязательность их выплат в качестве минимально необходимых. При таком подходе наемные работники получают возможность по мере роста эффективности труда с помощью профсоюзов договариваться о более высоких гарантиях в ходе переговоров с работодателями. Доплаты и надбавки компенсационного характера гарантированы государством за условия работы, отклоняющиеся от нормальных. В настоящее время применяется около 50 видов наиболее распространенных доплат и надбавок компенсационного характера. К ним относят доплаты:

- за работу в вечернее и ночное время;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и праздничные дни;
- за разъездной характер работы;

- несовершеннолетним работникам в связи с сокращением их рабочего дня;
- рабочим, выполняющим работы ниже присвоенного им тарифного разряда;
- при невыполнении норм выработки и изготовлении бракованной продукции не по вине работника;
- до среднего заработка в условиях, предусмотренных законодательством;
- рабочим в связи с отклонениями от нормальных условий исполнения работы;
- за работу по графику с разделением дня на части перерывами не менее 2 ч;
- за многосменный режим работы;
- за работу сверх нормативной продолжительности рабочего времени в период массовой приемки и закладки на хранение сельскохозяйственной продукции и др.[1]

К числу обязательных относятся доплаты и надбавки за вредные, тяжелые и опасные условия труда.

К стимулирующим доплатам и надбавкам относят оплату:

- за высокую квалификацию (специалистам);
- за профессиональное мастерство (рабочим);
- за работу с меньшей численностью работников;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- за выполнение обязанностей отсутствующего работника;
- бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы;
- за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета;
- за обслуживание вычислительной техники и др.[2,с.102]

Как было отмечено, минимальный размер компенсационных доплат и надбавок гарантируется государством и обязателен для применения. Доплаты и надбавки стимулирующего характера устанавливаются по усмотрению руководства предприятия, и их размеры определяются на предприятии самостоятельно. При определении размера доплат и надбавок стимулирующего характера учитываются конкретные условия работы, например, сколько человек выполняют дополнительные функции, какую

нагрузку несет работник к своей основной работе, каково финансовое состояние предприятия и др.

Предприятие может применять новые виды, формы и размеры доплат и надбавок, исходя из особенностей своей деятельности. Так, если на предприятии считается актуальной задача закрепления кадров, то оно может ввести доплату за стаж работы, выслугу лет. Но при этом недопустимо, чтобы заработная плата существенно отрывалась от результатов трудовой деятельности. При установлении стимулирующих доплат и надбавок предприятие ориентируется на учет индивидуальных качеств работника, обеспечивающих высокую личную результативность его труда.

Доплаты и надбавки целесообразно устанавливать на определенный срок, так как возможно изменение: отношения работника к труду; условий труда; источников средств на оплату труда.

Тем не менее, обычно доплаты и надбавки являются более постоянными выплатами, чем премии. Поэтому нужно внимательно относиться к выбору тех особенностей труда, для которых устанавливаются стимулы в виде либо доплат и надбавок, либо премий.

Размер доплат и надбавок чаще всего определяется относительно должностного оклада или тарифной ставки за отработанное время. Однако предприятие может их устанавливать и в абсолютной сумме — либо в равном размере для всех работников, либо дифференцированно. Размеры доплат и надбавок должны корректироваться при изменениях окладов или ставок с учетом инфляции.

#### Литература:

- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации.- М.: Омега-Л, 2012. – 196 с.
- 2) Роцин С.Ю., Экономика труда: экономическая теория труда: учебное пособие/С.Ю. Роцин. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 244 с.
- 3) Экономика труда: (социально-трудовые отношения): Учебник / Под ред. Н.А.Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: «Экзамен», 2009. – 736с.