

УДК 331.2

РАЙОННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Баранова М.В.

Студент

*Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова,
Белгород, Россия*

Демененко И.А.

Старший преподаватель кафедры социологии и управления

*Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова,
Белгород, Россия*

Аннотация

В статье рассмотрены основные аспекты районного регулирования заработной платы и доходов населения, а также описаны элементы районного регулирования оплаты труда.

Ключевые слова: районное регулирование заработной платы, районные коэффициенты, зоны дискомфорта.

DISTRICT WAGE REGULATION

Baranova M.V.

Student, Department of sociology and management,

*Belgorod state technological University. V. G. Shukhov,
Belgorod, Russia*

Demenenko I.A.

Senior lecturer in sociology and management,

*Belgorod state technological University. V. G. Shukhov,
Belgorod, Russia*

Annotation

The article considers the main aspects of district regulation of wages and incomes of the population, and also describes elements of district regulation of labor payment.

Keywords: district wage regulation, district coefficients, zones of discomfort.

В современном мире важную роль в развитии государства и общества играют трудовые отношения, которые обеспечивают нормальную жизнедеятельность и функционирование общества в целом. Так как в России разный уровень жизни населения, одной из причин которых является различие природно-климатических условий на территории РФ, то появляется необходимость районного или по-другому территориального регулирования заработной платы и доходов населения. Для того чтобы произошло выравнивание условий воспроизводства рабочей силы и применяют районное регулирование заработной платы.

Районное регулирование оплаты труда – это совокупность компенсаций, предусматриваемая российским законодательством. Система районного регулирования заработной платы включает такие элементы, как:

I. Районные коэффициенты являются надбавкой к заработной плате, которая в свою очередь установлена в процентном соотношении. Данные коэффициенты выполняют не только компенсационную функцию, но и стимулирующую.

Компенсационная функция заключается в том, что районные коэффициенты призваны восполнять различия в стоимости жизни населения по регионам и уровнем тарифов на различные платные услуги, в отличие от Центральных регионов РФ. Например, в Северных районах стоимость услуг на жилищно-коммунальное хозяйство и продовольственные товары постоянно растет. Это и ведет к повышению заработной платы и созданию условий и льгот населению, отдаленному от Центра России.

Стимулирующая функция с помощью надбавок и компенсаций, льготных услуг привлекает работников с разных регионов работать на конкретных территориях и предприятиях РФ. Зачастую многие южные работники перебираются в Северные районы, а также работают вахтовым методом, так как там есть возможность повысить свои доходы.

II. Процентные надбавки – это надбавки к зарплате за непрерывный стаж работы в организациях, учреждениях и на предприятиях в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, а также в южных районах Дальнего Востока и Восточной Сибири.

III. Коэффициенты – то есть надбавки к заработной плате за пустынную, высокогорную и безводность местности.

IV. Отдельные компенсации и гарантии тем лицам, которые проживают и работают в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностям, южных районах Дальнего Востока и Восточной Сибири.

Что касается районных коэффициентов, то их начисляют работнику на ежемесячный заработок, в который входят: тарифная часть оплаты труда, доплаты и надбавки, премии и вознаграждения на выслугу лет.

Такое выравнивание условий воспроизводства рабочей силы по регионам является достаточно значимым элементом в системе районного регулирования оплаты труда.

Районные коэффициенты начисляются к зарплате более чем 40% работающего населения в России с особыми климатическими условиями. Районные коэффициенты – это нормативный показатель, который представляет степень увеличения заработной платы в зависимости от местонахождения предприятия. В этом случае не образуются новые тарифные ставки и оклады, таким образом, они в системе территориального регулирования оплаты труда имеют самостоятельный характер.

Северные выплаты за непрерывный стаж работы на Крайнем Севере и приравненным к нему местностям выплачиваются после истечения 6 месяцев работы в данных районах. Минимальный размер таких выплат составляет 10% заработка, а максимальный зависит от районов страны. Если сотрудник отработал 5 лет стажа на островах морей Северного, Ледовитого океанов и на Чукотке, то размер надбавки будет составлять целых 100% от зарплаты. В других районах Крайнего Севера – 80%, а в приравненных к ним местностях будет составлять уже 50%.

Критерием районных коэффициентов является степень дискомфорта, которая зависит от таких факторов, как природно-климатические, социально-психологические, экономико-географические, социокультурные и другие условия. В зависимости от степени дискомфорта выделяют пять зон:

– I зона – абсолютно дискомфортная. Ее коэффициенты составляют 1,8-2,0. Данная зона характеризуется полярными ночами, низкими температурами (ниже -30°C от 5 до 170 дней), низкой температурой воздуха (5°C – более 300 дней), сплошной мерзлотой, ультрафиолетовой недостаточностью (около 6-7 месяцев) и др. К этой зоне относятся Север Дальнего Востока, некоторые районы Восточной Сибири, а именно Норильск, Магадан, Нарьян-Мар, Салехард и др.

– II зона – экстремально дискомфортная. Ее коэффициенты – 1,6-1,8. Экстремально дискомфортная зона является частью Севера России и располагается южнее абсолютно дискомфортной зоны. В данной зоне долгота дня составляет в начале января менее 3 часов, ультрафиолетовая недостаточность сокращается на 5-6 месяцев, период низких температур также сокращаются, но сокращения незначительные. В данную зону входят север Западной и Восточной Сибири, а именно Николаевск-на-Амуре, Якутск, Мурманск и т.д.

– III зона – дискомфортная, ее коэффициенты – 1,4-1,6. В данной зоне преобладает островная мерзлота. Мощность сезонно-талого слоя достигает 1-2 м., низкие температуры ниже -30°C составляет от 5 до 90 дней. К этой зоне относятся Дальневосточные районы, Север европейской части России, а именно Ханты-Мансийск, Сыктывкар, Архангельск и т.д.

– IV зона – относительно дискомфортная, ее коэффициенты составляют – 1,15 -1,4. Этим зонам характерны: высокая влажность, умеренные температуры, ультрафиолетовая недостаточность сокращается на 2-3 месяцев. В данную зону входят южные районы Дальнего Востока и Восточной Сибири, южные районы Западной Сибири, Урал.

– V зона – комфортная. Данная зона не имеет районных коэффициентов, так как она не относится к Крайнему Северу, приравненным к нему местностям и другим местностям с особыми природно-климатическими условиями.

Впервые о районном регулировании оплаты труда заговорили в начале 20 века. 20 декабря 1917 года Всероссийским советом народного хозяйства было принято постановление «О нормировании заработка рабочих и служащих государственных учреждений. В данном постановлении был пункт, который нормировал цены на рабочую силу по районам России и по видам трудовой деятельности.

Поэтому во избежание дальнейшего «расслоения» работников по заработной плате в северных и восточных районах страны российское законодательство предлагает:

- сохранить порядок начислений районных коэффициентов, но ограничить предел заработка 10-20 минимальными размерами оплаты труда;
- установить нижний предел надбавок по районным коэффициентам в сумме, кратной минимальной заработной плате, законодательно установленной на территории РФ.

Таким образом, территориальное регулирование оплаты труда и доходов населения играет важную роль в развитии общества и государства в целом. Данное регулирование позволяет не только выровнять условия воспроизводства рабочей силы, поддерживать работу предприятий, которые находятся в дискомфортных зонах.

Библиографический список

1. Демененко И.А., Шавырина И.В. Клиентоориентированность в компаниях строительного сектора экономики // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2017. №3. С. 176-181.
2. Смирнова А. А., Егорова М. С. Необходимость регулирования заработной платы // Молодой ученый. 2015. №9. С. 714-716.

3. Волосатов В.Д. Районное регулирование заработной платы // Вестник Челябинского государственного университета. 2014. №2 (331). С. 69-71.

4. Демененко И.А., Папанова О.А. Реинжиниринг менеджмента компании через призму социального консалтинга // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2016. №6. С. 235-237.