

Гарантии и КОМПЕНСАЦИИ

Подготовили:

Студентки ГМУ 3-4

Тибилова Диана и Иванова Валентина

План

1. Понятие гарантий и компенсаций
2. Гарантийные выплаты и доплаты, классификация
3. Случаи предоставления гарантий и компенсаций
4. Отдельные виды предоставляемых работникам гарантий и компенсаций.

Гарантии

- Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений (ст. 164 ТК РФ).



Компенсации

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими ФЗ (ст. 164 ТК РФ).



Гарантийные выплаты и ДОПЛАТЫ

- Это выплаты, которые производятся работникам за время, когда они фактически не исполняли своих трудовых обязанностей по уважительным причинам, предусмотренным законом.
- Их отличие от заработной платы в том, что заработная плата выплачивается в результате труда, а гарантийные выплаты выплачиваются не за труд, его результаты, а гарантируют оплату в предусмотренных законом случаях.
- Гарантийные доплаты идут сверх заработной платы.
- Гарантийные выплаты и доплаты преследуют цель не допустить снижения заработка работника в случаях, когда он освобождается от выполнения трудовых обязанностей.

Виды гарантийных выплат и доплат

- Все гарантийные выплаты можно классифицировать на виды:
 - зависящие от производства или действий руководителя (оплата времени простоя по вине работодателя, оплата времени вынужденного прогула при незаконном увольнении, выходное пособие при увольнении);
 - обеспечивающие право работника на оплачиваемый отпуск (трудовой, учебный, социальный);
 - гарантийные доплаты:
 - = несовершеннолетним за сокращенное рабочее время;
 - = за отдельные виды перерывов;
 - = при переводе на более легкую (нижеоплачиваемую) работу;
 - не зависящие от производства, но необходимые для государства и общества (выполнение государственных обязанностей, участие в коллективных переговорах, прохождение военных сборов и др.)

Предоставление гарантий и компенсаций работникам в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Служебная командировка

- поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются (ст. 166 ТК РФ).

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются:

1. сохранение места работы (должности) и среднего заработка;
2. возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

ст. 167 ТК РФ

Общий перечень расходов, возмещаемых работодателем работнику включает в себя:
(ст. 168 ТК РФ)

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Гарантии и компенсации работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей

- Работодатель обязан освободить работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие) в случаях, если в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время (ст. 170 ТК РФ).

Работник за время исполнения соответствующих государственных или общественных обязанностей получает компенсацию, которая ему выплачивается государственным органом или общественным объединением, привлечшими работника к исполнению указанных обязанностей. Ее размер определяется ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ либо решением соответствующего общественного объединения.

Отдельные гарантии установлены в ст. 171 и ст. 172 ТК РФ в отношении:

1. Работников, избранных в профсоюзные органы, в частности:
 - гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от исполнения трудовых обязанностей, и порядок увольнения указанных работников определяются соответствующими разделами ТК РФ.
2. Работников, избранных в комиссии по трудовым спорам, а именно:
 - членам комиссий по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка (ст. 171 ТК РФ).
 - увольнение по инициативе работодателя работников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ (ч. 3 ст. 171 ТК РФ).
3. Работников, освобожденных от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления.

Гарантии и компенсации обучающимся работникам:

1. работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам;
2. работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук;
3. работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования;
4. работникам, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения.

В отношении указанных работников ст. 173 и ст. 174 ТК РФ в зависимости от формы и стадии обучения установлены следующие гарантии и компенсации:

1. Предоставление дополнительных отпусков с сохранением среднего заработка (ст. 173 и ст. 174 Трудового кодекса РФ).
2. Предоставление отпусков без сохранения заработной платы (ч. 2 ст. 173 и ч. 2 ст. 174 Трудового кодекса РФ).
3. Компенсация проезда к месту нахождения указанного образовательного учреждения и обратно (ч. 3 ст. 173 и ч. 3 ст. 174 Трудового кодекса РФ):
 - работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения и имеющим государственную аккредитацию в образовательных учреждениях, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно;
 - работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения указанного образовательного учреждения и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.
4. Сокращение рабочего времени¹ (ч. 4-5 ст. 173 и ч. 4-5 ст. 174 ТК РФ).

Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора

В соответствии с ч. 1 ст. 178 ТК РФ, при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

1. увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка,
2. за увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с (ч. 3 ст. 178 Трудового кодекса РФ):

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 части 1 ст. 77 ТК РФ).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается
(ст. 179 ТК РФ):

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Гарантии при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу

В соответствии со ст. 182 ТК РФ, за работником сохраняется его прежний средний заработок:

1. при переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя – в течение одного месяца со дня перевода.
2. при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

**"Трудовой кодекс Российской Федерации" от
30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 11.10.2018)**

[http://www.consultant.ru/document/cons_doc LAW 34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/)