

ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОНН ЫЕ ВЫПЛАТЫ

Тегисов А. ЮОПК/Р-15

ГАРАНТИИ

- Гарантии - это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается реализация трудовых прав работников, их профилактика от нарушений и защита, восстановление при нарушении. Примерно так мы их определяли ранее в теме “Субъект трудового права”.
- Законодатель дает в ст. 164 ТК следующее определение гарантий и компенсаций: “Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений”.

КОМПЕНСАЦИИ

- Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

В СТ. 165 РАЗДЕЛА VII “ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ” ТРУДОВОЙ КОДЕКС ПЕРЕЧИСЛЯЕТ ВОСЕМЬ ИХ ВИДОВ:

- 1) при командировках; 2) переезде на работу в другую местность; 3) исполнении государственных или общественных обязанностей; 4) оплата ежегодного отпуска; 5) при вынужденном не по вине работника прекращении работы; 6) в некоторых случаях прекращения трудового договора; 7) в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки; 8) при совмещении работы с обучением и в других случаях, предусмотренных Кодексом и иными и законами.

- При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя, а при исполнении государственных и общественных обязанностей - за счет органов, в интересах которых работник исполняет эти обязанности, но работодатель на этот период освобождает его от работы с сохранением за ним места работы (должности) (ст. 165 и 170 ТК).

ГАРАНТИЙНЫЕ ВЫПЛАТЫ

- *Гарантийными выплатами* называется сохранение за работником средней заработной платы (полностью или частично) за время, когда он по уважительным причинам, предусмотренным законом, не выполнял свои трудовые обязанности. Цель назначения гарантийных выплат - сохранить работнику его уровень жизни, когда он отвлекается от работы для выполнения государственных или общественных обязанностей или в других указанных в законе случаях. Они, как и заработная плата, выплачиваются через кассу производства, но (в отличие от заработной платы) не за результаты труда, трудовой вклад, а за время отсутствия на работе в указанных законом случаях.

ГАРАНТИЙНЫЕ ДОПЛАТЫ

- ◎ *Гарантийные доплаты* производятся с той же целью, что и выплаты, но с доплатой в указанных в законе случаях.

ВИДЫ ГАРАНТИЙНЫХ ВЫПЛАТ И ДОПЛАТ МОЖНО СГРУППИРОВАТЬ НА ТРИ ГРУППЫ:

- ⦿ - зависящие от производства или действия руководителя;
- ⦿ - осуществление права работника на оплаченный отпуск и гарантийные доплаты;
- ⦿ - не зависящие от производства, но необходимые для государства, общества.

К ПЕРВОЙ ГРУППЕ ОТНОСЯТСЯ
СЛЕДУЮЩИЕ ЧЕТЫРЕ ВИДА
ГАРАНТИЙНЫХ ВЫПЛАТ И
ДОПЛАТ.

- 1. Оплата времени вынужденного прогула незаконно уволенному при восстановлении его на работе - в размере среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке, если он в это время выполнял нижеоплачиваемую работу. Такие же суммы выплачиваются и без восстановления на работе незаконно уволенного, когда работник просит лишь изменить формулировку незаконного его увольнения, в связи с которой он имел вынужденный прогул.
- 2. Оплата среднего заработка беременной женщины за время освобождения ее по медицинскому предписанию от тяжелой работы с переводом на более легкую, но администрация не имеет возможности подыскать такую работу.
- 3. Выплата выходного пособия согласно ст. 178 ТК при увольнении работника без его вины в размере двухнедельного и месячного среднего заработка (некоторым категориям работников, например государственным служащим, выходное пособие установлено специальным законодательством в значительно повышенных размерах).
- 4. Сохранение среднего заработка за высвобожденным работником до 3 месяцев (с учетом выходного пособия) на период его трудоустройства (ст. 178 ТК). Федеральным государственным служащим сохраняется средний заработок и на время отстранения их от работы до 1 года, например при дисциплинарном расследовании. Перемещенным работникам при уменьшении не по их вине заработка на новом месте производится гарантийная доплата до прежнего среднего заработка в течение 2 месяцев со дня перемещения.

*ВТОРАЯ ГРУППА ГАРАНТИЙНЫХ
ВЫПЛАТ И ДОПЛАТ СВЯЗАНА С
ОПЛАТОЙ ОТПУСКОВ И ДРУГОГО
ПОДОБНОГО ВРЕМЕНИ:*

- - гарантийные выплаты в размере среднего заработка за время ежегодных основных и оплачиваемых дополнительных отпусков, в том числе материнских и целевых для учебы отпусков, а также работникам, направленным производством на курсы повышения квалификации;
- - гарантийные доплаты за перерывы для кормления ребенка до 1,5 лет и за краткосрочные перерывы для обогрева, физкультпаузы;
- - доплата женщинам села и районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, а также подросткам за сокращенное рабочее время;
- - доплата при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу до его прежнего среднего заработка в течение месяца, а при переводе в связи с трудовым увечьем по вине предприятия - до восстановления трудоспособности или установления инвалидности (ст. 182 ТК);
- - доплаты до прежнего среднего заработка беременным и кормящим матерям при переводе на более легкую работу.

К ТРЕТЬЕЙ ГРУППЕ ГАРАНТИЙНЫХ
ВЫПЛАТ ОТНОСЯТСЯ:

- - оплата времени выполнения государственных или общественных обязанностей по среднему заработку работника. Работодатель обязан освободить работника на это время от основной работы в случаях, предусмотренных законодательством или коллективным договором. Орган, привлекающий работника в его рабочее время к этим обязанностям, выплачивает ему его средний заработок (например, привлеченных к заседаниям суда народных заседателей оплачивает теперь суд, так как работодатели, особенно частные предприниматели, отказываются платить за работу не для них);
- - средний заработок сохраняется за работником за время осуществления избирательного права, депутатских обязанностей, явки во МСЭК, в комиссию по назначению пенсий в качестве свидетелей по трудовому стажу и выполнения иных государственных обязанностей; за время военных учебных сборов средний заработок работнику теперь выплачивает Минобороны.

*ВИДЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ
ВЫПЛАТ ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ
СЛЕДУЮЩИЕ:
КОМАНДИРОВОЧНЫЕ, ПО
ПЕРЕЕЗДУ НА РАБОТУ В
ДРУГУЮ МЕСТНОСТЬ И ЗА
ИЗНОС СВОЕГО ИНСТРУМЕНТА
ИЛИ ДРУГОГО ЛИЧНОГО
ИМУЩЕСТВА.*

- 1. *Компенсации по командировкам.* Командировка - это поездка работника на определенный (до 40 дней) срок по распоряжению администрации в другую местность. Не считается командировкой разъездной характер работы (например, работа летчика - за разъездной характер ему производится доплата до 40% тарифной ставки). При командировке работнику возмещаются следующие расходы:
 - - проездные туда и обратно по среднему (как правило) классу тарифа поезда (самолета, парохода);
 - - по оплате жилья (если оно не предоставляется бесплатно);
 - - суточные за время командировки.
 - - иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя (ст. 168 ТК).
- Компенсации в виде проездных и суточных выплачиваются также при направлении работника в другой населенный пункт на переподготовку, повышение квалификации. В связи с инфляцией командировочные расходы последние четыре года несколько раз повышались. Постановлением Правительства РФ от 26 февраля 1992 г. "О нормах возмещения командировочных расходов" (Российская газета, 1992, 4 марта) Минфину России по согласованию с Минтруда России поручено вносить соответствующие изменения в эти нормы. Руководитель производства может за счет работодателя разрешить доплату к этим нормам.
- При направлении работников на монтажные, наладочные, строительные работы (которые могут продолжаться до одного года) производится выплата не командировочных, а доплата до 50% к тарифу, но не выше норм суточных.

- *Компенсации при переезде на работу* в другую местность, выплачиваются за счет работ одателя нового места работы. К ним относятся:
 - - проездные на работника и переезжающих с ним членов семьи;
 - - расходы по провозу багажа (500 кг - на работника и 150 кг - на каждого члена семьи), по договоренности с новым работодателем они могут быть увеличены;
 - - подъемные в виде единовременного пособия в размере месячной заработной платы (оклада) по новому месту работы и 1/4 этого пособия на каждого переезжающего с работником члена семьи, а переезжающим на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности эти суммы подъемных удваиваются и компенсируются фактические расходы по провозу багажа, но не более 5 т на семью;
 - - суточные за время пути;
 - - расходы по обустройству на новом месте (ст. 169 ТК).
- Компенсации проезда к месту отдыха и обратно работникам Крайнего Севера и приравненных к ним местностей выплачиваются раз в два года, а государственным служащим, судьям и прокурорам - ежегодно.
- *Компенсации за использование работником личного имущества* (инструмента, машины и т.д.) в интересах работодателя с его разрешения или ведома выплачиваются за амортизацию используемого инструмента, приборов, личного транспорта (и расходы на его эксплуатацию) и других технических средств, принадлежащих работнику. Так, согласно постановлению Правительства РФ от 20 июня 1992 г. №414 “О нормах компенсаций за использование личных автомобилей для служебных поездок” (Ваше право. 1992. №19-20) эти нормы повышаются в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на 10%. Основанием выплаты является приказ, в котором указывается размер выплаты. Они производятся раз в месяц.

- ◉ *Компенсации за использование работником личного имущества* (инструмента, машины и т.д.) в интересах работодателя с его разрешения или ведома выплачиваются за амортизацию используемого инструмента, приборов, личного транспорта (и расходы на его эксплуатацию) и других технических средств, принадлежащих работнику. Основанием выплаты является приказ, в котором указывается размер выплаты. Они производятся раз в месяц.