



Обеспечение гарантий и компенсаций работникам

1. Гарантии

– это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений (ч. 1 ст. 164 ТК РФ)

Основная цель гарантий – это не выплата надбавки к заработной плате, а сохранение заработной платы сотрудника при его отсутствии на работе.

В ТК РФ выделяются как общие гарантии и компенсации (при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и т.д.), так и гарантии и компенсации, которые предоставляются в отдельных случаях.

К таким случаям относятся гарантии и компенсации (ч. 1 ст. 165 ТК РФ):

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- 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.

Примеры выплат:

- Оплата прогула, причиной которому стал работодатель или обстоятельства непреодолимой силы (статья 374 ТК РФ).
- Выходные пособия (статья 178 ТК РФ).
- Деньги за оплачиваемый отпуск (статья 114 ТК РФ).



- Выплаты за учебный отпуск (статьи 176 ТК РФ).

2. Компенсации

— это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей (ч. 2 ст. 164 ТК РФ).

Главная функций компенсаций — возмещение фактически имеющихся расходов.

К примеру, это возмещение трат:

- Расходы, возникшие в ходе служебной командировки;
- Траты на переезд в другой город в связи с исполнением служебных обязанностей;
- Использование сотрудником в работе своего личного имущества.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

Служебная командировка

Компенсация начисляется на основании главы 24 ТК РФ. В статье 166 ТК РФ прописано определение служебной командировки. Это поездка в другой город по поручению работодателя. Максимальная длительность командировки — 40 суток.

В период командировки за сотрудником сохраняется его прежняя ЗП. Но это уже не компенсация, а гарантия (статья 167 ТК РФ). Компенсацией являются выплаты, компенсирующие фактические расходы трудящегося (статья 168 ТК РФ).

В частности, работодатель обязан возмещать работнику:



- 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.

Работодатель может возмещать другие расходы, если они возникли в связи с производственной необходимостью. Порядок начисления трат определяется коллективным соглашением, внутренними актами. Нормы командировочных определены Постановлением Правительства №729.

Расходы возмещаются на основании документов, подтверждающих произведенные траты. К примеру, это могут быть следующие бумаги: документы на аренду квартиры, проездные билеты, чеки из магазинов.

Размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, а также перечень работ, профессий, должностей этих работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Размеры и порядок возмещения указанных расходов могут также устанавливаться трудовым договором.

Переезд на работу в другую местность

Сотрудника по предварительной договоренности с работодателем могут перевести на работу в другую местность. В этом случае ему должна начисляться компенсация на основании статьи 169 ТК РФ.

Затраты возмещаются только тогда, когда есть предварительное соглашение об этом. Оформляется оно в письменном виде. Компенсируются расходы по:

- переезду работника, членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения);



- расходы по обустройству на новом месте жительства.

Сотрудник обязан вернуть денежные средства, выплаченные ему в связи с переездом в случае если он не явился на работу или отказался приступить к работе без уважительной причины, а также в случае расторжения срочного служебного контракта до истечения срока его действия (а при заключении служебного контракта на неопределенный срок - до истечения 1 года).

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

На время исполнения работником государственных или общественных обязанностей в случаях, эти обязанности должны исполняться в рабочее время, работодатель в соответствии с статьей 170, обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности).

При этом компенсацию за время исполнения этих обязанностей в размере, установленным ТК РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачивают работнику, Государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей.

Использование имущества сотрудника

Компенсация за эксплуатацию имущества сотрудника начисляется на основании статьи 188 ТК РФ. Она выплачивается при наличии этих обстоятельств:

- имущество работника используется с согласия или ведома работодателя,

- имущество работника используется в интересах работодателя.

Вид имущества, который может использоваться работником при исполнении трудовых обязанностей:

- инструмент,
- личный транспорт,



- оборудование,
- другие технические средства и материалы.

Работодатель обязан компенсировать работнику:

- использование личного имущества работника (износ/амортизацию инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов).
- расходы, связанные с использованием личного имущества работника (ремонт, обновление, приобретение комплектующих и расходных материалов, топлива, горюче-смазочных материалов).

Размер возмещения расходов должен быть определен соглашением сторон трудового договора. Обязательна письменная форма соглашения.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования

Сотрудник может совмещать работу и получение образования. В этом случае руководитель фирмы обязан предоставить гарантии. Размер их зависит от формы организации процесса учебы:

Согласно статьям 173-176 Трудового кодекса РФ, такие сотрудники имеют право:

- на дополнительный (учебный) отпуск;

Дополнительные отпуска имеют целевой характер и предоставляются для сдачи вступительных экзаменов в образовательные организации высшего образования, для сдачи выпускных экзаменов слушателями подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования, для прохождения во время обучения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и прохождения государственной итоговой аттестации в указанных образовательных организациях.



- на оплату проезда к местонахождению образовательного учреждения и обратно;

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

- на сокращение продолжительности рабочего дня в течение недели.

Сотрудникам, обучающимся по заочной и очно-заочной формам обучения в имеющих госаккредитацию образовательных учреждениях высшего и среднего профобразования, по соглашению сторон трудового договора возможны два варианта такого сокращения: предоставление сотруднику одного свободного от работы дня в неделю или сокращение продолжительности рабочего дня в течение недели.

Вынужденное прекращение работы не по вине работника

Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Таким образом, На время приостановления работ не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

Также работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей в случае необеспечения работника в соответствии с



установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с ТК РФ.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

За работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда установлены:

1) сокращенная продолжительность рабочего времени в неделю на работах с вредными условиями труда 3-й или 4-й степени (то есть подклассы вредности 3.3 и 3.4) или опасным условиям труда – не более 36 часов;

2) максимальная продолжительность ежедневной работы (смены):

- если работникам установлена 36-часовая рабочая неделя – 8 часов;
- если работникам установлена 30-часовая рабочая неделя и менее – 6 часов;

3) предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков на работах с вредными условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени (то есть подклассы вредности 3.2, 3.3 или 3.4.) либо опасным условиям труда – не менее 7 календарных дней;

4) повышение оплаты труда всем работникам с вредными (независимо от подкласса вредности) или опасными условиями труда минимум на 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

5) обязательное прохождение всеми работниками с вредными (независимо от подкласса вредности) или опасными условиями труда за счет средств работодателя предварительных, периодических и (по медицинским показаниям)

внеочередных медицинских осмотров, а для работников на подземных работах – еще и в начале, в течение и (или) в конце рабочего дня (смены);

6) бесплатная выдача всем работникам с вредными (независимо от подкласса вредности) или опасными условиями труда спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами;

7) бесплатную выдачу по установленным нормам:

- молока или равноценных пищевых продуктов (по письменному заявлению работника может заменяться денежной компенсацией, если это предусмотрено коллективным или трудовым договором) – на работах с вредными условиями труда,
- лечебно-профилактического питания – на работах с особо вредными условиями труда.

Конкретные размеры предусмотренных Трудовым кодексом гарантий и компенсаций устанавливаются трудовым договором с работником на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (СОУТ).

Коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться повышенные или дополнительные гарантии и компенсации за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Помимо обязательных работникам, установленных законодательно, возможны также дополнительные, которые возникают по договоренности между работодателем и работником.

Отражаются данные гарантии в коллективном договоре.



Трудовым договором определены обязательства работников и работодателя по следующим вопросам, которые могут быть включены пакет социальных гарантий в него (статья 41 ТК РФ):

- применяемые системы оплаты труда и порядок формирования всех составных частей зарплаты;
- обязательства по выплате дополнительных компенсаций, пособий, по индексации зарплаты;
- дополнительные условия, материально стимулирующие к систематическому повышению квалификации, получению дополнительного образования;
- параметры режима труда и отдыха, в т. ч. условия предоставления дополнительных отпусков;
- дополняющие ТК РФ мероприятия по охране труда;
- дополнительно предоставляемые работникам и членам их семей льготы.

Работодатель может, например, взять на себя обязательства:

- по доплате за стаж работы (выслугу лет);
- выдаче материальной помощи по определенным поводам;
- оплате подарков работникам к праздничным датам;
- оплате расходов на личный телефон, транспорт, ГСМ, предоставлению парковочных мест;
- полной или частичной оплате питания на работе;
- страхованию жизни, здоровья и дополнительному медицинскому;
- предоставлению заболевшему сотруднику дополнительных дней оплачиваемого отдыха;
- оплате медицинского обслуживания;
- полной или частичной оплате отдыха;



- бесплатно для работника обеспечению его билетами на культурные мероприятия или возможностью посещения спортзала;
- оплате мест в детских садах или созданию собственного детского сада (группы);
- компенсации расходов (полной или частичной) на отдых детей и на подготовку их к школе или обучение в учебных заведениях.

Коллективный договор может также содержать гарантии, предоставляемые молодым специалистам, ветеранам труда или пенсионерам, вышедшим на пенсию от подписавшего этот договор работодателя.