




# Тема: Гарантии и компенсации.

План.

1. Понятие гарантий и компенсаций и случаи их предоставления.
2. Отдельные виды предоставляемых работникам гарантий и компенсаций.



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

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими ФЗ (ч. 2 ст. 164 ТК РФ).

## Предоставление гарантий и компенсаций работникам в следующих случаях:

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

**1. 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 (ч. 1 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.


## 2. ПРИ ПЕРЕЕЗДЕ НА РАБОТУ В ДРУГУЮ МЕСТНОСТЬ

Общий перечень расходов, возмещаемых работодателем работнику включает в себя:

- 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.

### **3. При исполнении 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 (ч. 1 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.ст. 171, 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 (ч. 2 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.

#### **4. Гарантии и компенсации обучающимся работникам:**

1. работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях ВПО, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения;
2. работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения;
3. работникам, обучающимся в образовательных учреждениях начального профессионального образования;
4. работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях.

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

1. Предоставление дополнительных отпусков с сохранением среднего заработка  
(ч. 1 ст. 173 и ч. 1 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 в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях ВПО, 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 времени (ч. 1 ч. 4-5 ст. 173 и ч.ч. 4-5 ст. 174 ТК РФ).

## 5. При вынужденном прекращении работы не по вине работника

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:

- 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.

## **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.