**20 .10.2020**

**Добрый день, уважаемые студенты! Жду от вас выполненного домашнего задания по гарантиям и компенсациям с прошлого урока.**

**Продолжаем изучение темы**

**Гарантии и компенсации в трудовом праве**

*Задание смотрите в тексте (выделено красным) и в конце предложенного материала*

В ст. 164 ТК РФ закреплены следующие понятия: гарантии - дайте определение компенсации - дайте определение

Гарантии имеют две формы: денежную и неденежную. Гарантии в денежной форме подразделяются на два вида: гарантийные выплаты и гарантийные доплаты. Они выплачиваются работнику с целью недопущения снижения заработка работника. В целом гарантии направлены на обеспечение работникам реальной возможности [осуществления прав](http://be5.biz/terms/o33.html) в процессе их трудовой деятельности.

В отличие от гарантий компенсации имеют целью возмещение работникам затрат, связанных с исполнением трудовых обязанностей.

В ст. 165 ТК РФ установлены следующие случаи предоставления гарантий и компенсаций: укажите статьи ТК РФ

* 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](http://be5.biz/terms/t5.html);
* в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
* в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Если работник в интересах каких-либо органов или организаций исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры и др.), то эти органы или организации производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены ТК РФ, федеральными законами и иными [нормативными правовыми актами](http://be5.biz/terms/n7.html) РФ. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

**Гарантийные выплаты и гарантийные доплаты**

Гарантийные выплаты и гарантийные доплаты связаны с сохранением [заработной платы](http://be5.biz/terms/o28.html) за работником при отсутствии работника на работе и когда нет результатов его труда.

Гарантийные выплаты - это сохранение за работником заработной платы (полностью или частично) за период невыполнения им трудовых обязанностей в силу уважительности причин, установленных законодательством.

К этим выплатам можно отнести следующие: оплату времени вынужденного прогула незаконно уволенного работника при его восстановлении на работе либо при изменении формулировки увольнения (ст. 374 ТК РФ); выплату выходного пособия (ст. 178 ТК РФ); выплаты в размере среднего заработка за время ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков (ст. 114, 116 и др. ТК РФ), а также за время учебных дополнительных (целевых) отпусков (ст. 173 - 176 ТК РФ). К гарантийным выплатам также относится оплата времени исполнения государственных или общественных обязанностей. Работодатель обязан, согласно ст. 170 ТК РФ, освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения государственных или общественных обязанностей, если эти обязанности в соответствии с федеральным [законом](http://be5.biz/terms/z4.html) должны исполняться в [рабочее время](http://be5.biz/terms/r4.html). В этих случаях орган, привлекающий работника в его рабочее время к указанным обязанностям, производит выплату в размере, определенном законом, иным [нормативным правовым актом](http://be5.biz/terms/n7.html) либо решением соответствующего [общественного объединения](http://be5.biz/terms/o17.html).

При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии со ст. 183 ТК РФ и федеральным законом.  [страховании](http://be5.biz/terms/c46.html) на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством".

При повреждении здоровья или смерти работника вследствие несчастного случая на производстве согласно ст. 184 ТК РФ работнику (его [семье](http://be5.biz/terms/c10.html)) возмещаются его утраченный заработок ([доход](http://be5.biz/terms/d31.html)), а также [расходы](http://be5.biz/terms/r11.html) на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

На время проведения медицинского обследования за работниками, обязанными в соответствии с ТК РФ проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185).

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха, который по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или может использоваться в другое время в течение календарного года после дня сдачи крови и ее компонентов. При безвозмездной сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ).

При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

Гарантийные доплаты производятся в случаях, установленных в законодательстве: (ст. 109 ТК РФ) ; (ст. 258 ТК РФ); (ст. 271 ТК РФ); (ст. 320 ТК РФ); (ст. 182 ТК РФ); (ст. 254 ТК РФ). Назовите статьи

**Компенсациционные выплаты**

В отличие от гарантийных выплат, которые установлены в целях недопущения потери или снижения [заработной платы](http://be5.biz/terms/o28.html) за периоды, когда работник по уважительным причинам фактически не работал, компенсационные выплаты направлены на возмещение фактически понесенных затрат.

К таким случаям относятся возмещение работнику расходов, связанных со служебной командировкой; с переездом в другую местность; использованием работником личного имущества по соглашению или с ведома работодателя и т.п. Перечень таких случаев не является исчерпывающим.

Компенсационные выплаты при направлении в служебные командировки основаны на нормах, предусмотренных гл. 24 ТК РФ. Прежде всего, в ст. 166 ТК РФ приведено понятие служебной командировки: служебная командировка - это поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Срок служебной командировки не должен превышать 40 дней.

Средний заработок за работником, находящимся в командировке, сохраняется за все рабочие дни недели по графику, установленному по месту постоянной работы, приходящиеся на время командировки, а также за время нахождения в пути.

Сохранение рабочего места (должности) и среднего заработка за время служебной командировки является гарантией, установленной ст. 167 ТК РФ.

Работодатель обязан возмещать работнику расходы на проезд к месту командировки и обратно, расходы по найму [жилого помещения](http://be5.biz/terms/j5.html), суточные, а с разрешения работодателя работнику могут возмещаться иные произведенные им расходы. Работодатель может дать письменное разрешение на возмещение дополнительных расходов, если они осуществлены в интересах производства и он допускал необходимость таких расходов.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным [договором](http://be5.biz/terms/d3.html) или локальным [нормативным актом](http://be5.biz/terms/n7.html), в том числе и у работодателей - индивидуальных [предпринимателей](http://be5.biz/terms/p68.html).

Компенсационные выплаты при переезде на работу в другую местность предусмотрены ст. 169 ТК РФ. Под таким переездом понимается, что работник переезжает в связи с изменением места работы на постоянное местожительство в другой населенный пункт по существующему административно-территориальному делению. Так, например, при [заключении трудового договора](http://be5.biz/terms/z9.html) с работодателем, находящимся в иной местности, работник по предварительному соглашению с этим работодателем договаривается о видах и размерах компенсаций, связанных с переездом. Соглашение между работником и работодателем достигается до переезда и оформляется в письменной форме. Для этого вида компенсационных выплат характерно следующее:

1. переезд должен быть именно в другую местность, т.е. иной населенный пункт;
2. непременным условием возмещения расходов должна быть предварительная договоренность (письменное соглашение) работника с работодателем о возмещении затрат, вызванных переездом;
3. расходы по переезду работника, членов его [семьи](http://be5.biz/terms/c10.html) производятся в размере фактических затрат, подтвержденных проездными документами, либо в тех размерах, которые были определены в указанном соглашении (договоре).

При этом необходимо учитывать, что при отсутствии соглашения возмещение расходов производится в размере не свыше стоимости проезда на железнодорожном, водном, воздушном или автомобильном транспорте с [учетом](http://be5.biz/terms/u18.html) соответствующей категорийности удобств (купейный вагон, бизнес- или экономический класс и т.п.). Другие компенсационные выплаты производятся либо по аналогии с организациями, финансируемыми из федерального [бюджета](http://be5.biz/terms/b12.html), либо в иных размерах, но непременно по соглашению сторон трудового договора.

и на каждого переезжающего члена его семьи - в размере 1/4 должностного оклада (1/4 месячной тарифной ставки) по новому месту работы работника; выплата работнику суточных - в размере 100 руб. за каждый день нахождения в пути следования к новому месту работы.

Расходы по переезду членов семьи работника и по провозу их имущества, а также по обустройству их на новом месте жительства возмещаются в том случае, если они переезжают на новое место жительства работника до истечения одного года со дня фактического предоставления жилого помещения работодателем по новому месту работы.

.

Компенсационные выплаты за использование работником личного имущества производятся в соответствии со ст. 188 ТК РФ. В этой статье установлено, что при использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов в указанных случаях определяется соглашением работника и работодателя, выраженным в письменной форме.

**Гарантии и компенсации, связанные с обучением**

В соответствии со ст. 173 ТК РФ работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет следующие виды [гарантий и компенсаций](http://be5.biz/terms/g20.html), объем и содержание которых различаются в зависимости от формы обучения: (перечислите)

1.

2.

3.

4.

Работники могут считаться успешно обучающимися в учреждениях высшего профессионального образования, если у них нет академической задолженности за предыдущий курс или семестр, они выполнили в соответствии с учебным планом все контрольные, курсовые, лабораторные и другие работы и получили зачеты по всем дисциплинам, предусмотренным учебным планом текущего семестра.

Соответствующие сведения могут быть получены из справки-вызова учебной организации, дающей [право](http://be5.biz/terms/p1.html) на предоставление по месту работы дополнительного отпуска и других льгот, связанных с обучением в образовательной организации высшего образования, имеющей государственную аккредитацию. С получением справки-вызова у работника возникает право на своевременное получение по месту работы учебного отпуска, а у работодателя - обязанность предоставить ему этот дополнительный отпуск по письменному заявлению работника.

Аналогичный порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций установлены ст. 174 ТК РФ для работников, совмещающих работу с получением среднего профессионального образования, и работников, поступающих на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования.

Дополнительные учебные отпуска предоставляются работникам, обучающимся без отрыва от работы в образовательных учреждениях различного уровня, имеющих государственную аккредитацию, независимо от их организационно-правовых форм и [форм собственности](http://be5.biz/terms/f13.html). Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в указанные образовательные учреждения и успешно обучающимся в них, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка. Эти отпуска имеют целевое назначение: для сдачи различных экзаменов, защиты выпускных работ и др. и часто именуются как "целевые учебные отпуска".

В ст. 177 ТК РФ установлено, что гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования впервые. Такие гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

По соглашению работодателя и работника к дополнительным учебным отпускам могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска. Если работник совмещает работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, то гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одной из этих образовательных организаций.

**Решите ситуационные задачи, ответив на вопросы**

**Задача 1.**Организация дала в газету объявление о том, что ему требуется курьер с собственной машиной. Лаврова такая работа устраивала, и он написал заявление о приеме на работу, указав, что просит установить ему компенсацию за использование автомашины. Директор организации поставил резолюцию: «Согласен. В приказ». При получении заработной платы Лавров обнаружил, что компенсация ему не начислена, и обратился за разъяснениями в бухгалтерию, где ему сказали, что поскольку размер компенсации не был согласован, она ему не положена.

**Какая компенсация положена работнику при использовании личного транспорта?**

**Задача 2.** Петрова была отправлена в командировку в город, где жила ее мать. По возвращении из командировки она попросила оплатить ей проезд и суточные. Расходы по проезду ей были компенсированы, а в выплате суточных отказано потому, что, живя у матери, она никаких дополнительных расходов не несла, а ее обычные расходы покрываются сохранением ей средним заработком.

**Правомерен ли такой отказ? Укажите размеры и порядок компенсации**

**Задача 3.** Слесарь ООО «Конструктор» Гаврилов, обучающийся без отрыва от производства в техническом институте по специальности «Машиностроение», обратился к работодателю ООО «Конструктор» с заявлением о предоставлении ему дополнительного отпуска с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации на первом курсе. Работодатель ООО «Конструктор» в удовлетворении заявления Гаврилова отказал, мотивируя тем, что обязанность предоставления дополнительных отпусков с сохранением среднего заработка у работодателя возникает в случае, если работник проходит обучение по направлению от предприятия, а Гаврилов обучается по собственной инициативе. Кроме того, дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка предоставляется только тем работникам, которые получает специальное образование впервые, в то время как Гаврилов окончил педагогическое училище, получив образование по специальности «Социальная работа».

**Дайте оценку доводам работодателя.Какие гарантии и компенсации предоставляются работникам, совмещающим работу с обучением?**