Текущий контроль успеваемости

Задания по предмету: Экономические и правовые основы производственной деятельности. С 16.11.2020 по 20.11.2020

Преподаватель: Дегнер Марина Николаевна

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | мероприятия по работе с учебным материалом | | Форма контроля по каждой теме | дата проведения | анализ проведенной работы  (результативность) |
| Используемые источники | сроки проведения  (указать период) |
|  | **Тема:** Политика государства в области оплаты труда. |  | конспект | 18.11 |  |
|  | **Тема:** Формы и системы заработной платы. Сдельная и повременная форма оплаты труда. |  | конспект | 19.11 |  |
|  | **Тема:** Гарантии и компенсации при оплате труда. Удержания из заработной платы, их виды. |  | конспект | 20.11 |  |

**Тема:** Политика государства в области оплаты труда.

Политика государства в области регулирования заработной платы и доходов должна строиться с учетом не только особенностей кризисного развития экономики России, но и необходимости динамичного формирования рыночных механизмов хозяйствования. От степени развития рынка труда зависят как уровень цивилизованности отношений между объединениями работодателей и профсоюзами, обеспечивающих достойный гарантированный заработок, так и возможность учета изменяющегося спроса и предложения труда при регулировании заработной платы.

За период перехода к рынку сформировались основные направления (объекты) государственного регулирования доходов: минимальная заработная плата; оплата труда в бюджетной сфере и государственных служащих; районное регулирование заработной платы; антиинфляционная политика и политика занятости; налоговая политика; система социальных гарантий и всей системы социальной защиты в обществе (включая социальное обеспечение, страхование, обслуживание и т.д.); обеспечение законодательной базы в области регулирования доходов, занятости, коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, налоговой политики, создание соответствующих органов и институтов и т.д.

Наиболее эффективным средством государственного регулирования заработной платы является определение гарантированного минимума оплаты труда.

Минимальная заработная плата является социальной нормой и представляет собой низшую границу стоимости рабочей силы наипростейшего труда в нормальных условиях производства. Исчисляется в денежной форме в расчете на месяц. Минимальная заработная плата устанавливается законами Российской Федерации, гарантируется государством и обеспечивается по всей территории России.

Профсоюзы как представители интересов трудящихся требуют повышения минимальной зарплаты. Этого можно добиться либо путем постепенного приближения ее к величине прожиточного минимума, либо путем снижения нормативного потребления.

Чтобы повысить регулирующую роль минимальной оплаты труда, предлагается перейти на новый трудовой норматив -- минимальную часовую оплату труда. Специалисты Министерства труда и социального развития РФ считают, что введение этого показателя позволит повысить уровень социальной защищенности работников и ускорит приближение уровня их зарплаты к величине прожиточного минимума, существенно снизит долю бюджетных ассигнований, так как пока не предусматривается связь минимальной часовой оплаты труда с размерами стипендий, социальных пособий и др.

На начальной стадии реформирования для оплаты труда государственных служащих и работников государственных предприятий предусматривалось использование единой 23-разрядной сетки, начиная с рабочих (технических исполнителей) самой низкой квалификации и кончая чиновниками самого высокого ранга. На практике идея сквозного и единого регулирования зарплаты реализуется лишь для бюджетной сферы.

Государственная концепция оплаты труда в бюджетной сфере состоит в следующем:

* 1) оплата труда производится на основе единой тарифной сетки ЕТС), в которой 18 разрядов;
* 2) устанавливается абсолютный размер тарифной ставки 1-го разряда ;
* 3) оплата доплат производится в соответствии с Трудовым кодексом.

Регулирование оплаты труда государственных служащих является функцией государства. В настоящее время оно носит ограниченный характер и распространяется только на федеральных служащих.

Денежное содержание федеральных государственных служащих состоит из:

* \* должностного оклада по занимаемой должности;
* \* надбавки к должностному окладу за квалификационный разряд (классный чин или дипломатический ранг);
* \* надбавки за особые условия государственной службы;
* \* надбавки за выслугу лет.

Размеры должностных окладов федеральных государственных служащих установлены с учетом прожиточного минимума должны обеспечить федеральному государственному служащему нормальные материальные условия.

Размеры ежемесячных надбавок за квалификационный разряд установлены в абсолютных размерах и составляют примерно 25--30% должностного оклада. Основанием для установления квалификационных разрядов являются ст. 7 Федерального закона от 31 июля 1995 г.) 119-ФЗ “Об основах государственной службы в Российской Федерации”, Указ Президента РФ от 30 января 1996 г. № 123 “О квалификационных требованиях по государственным должностям федеральной государственной службы” и Реестр государственных должностей федеральных государственных служащих.

Ежемесячные надбавки за условия государственной службы установлены в размере до 20% должностного оклада, а за выслугу лет - от 10% (при стаже от 1 до 5 лет) до 30% (при стаже от 15 лет и более).

Размеры премий определяются по результатам деятельности федерального государственного служащего и максимальными размерами не ограничиваются. Порядок выплаты премий и надбавок за особые условия государственной службы устанавливается руководителями федеральных органов власти.

Федеральным государственным служащим помимо перечисленных выше надбавок и премий могут производиться и другие выплаты, предусмотренные соответствующими федеральными законами, а также материальная помощь.

Индексирование денежного содержания федеральных служащих проводиться в размерах и в сроки, предусмотренные для работников бюджетной сферы.

Большое влияние на уровень реальных доходов оказывает инфляция. Способы управления ею неоднозначны, противоречивы. Диапазон параметров для проведения антиинфляционной политики может быть весьма узок: с одной стороны, требуется сдерживать инфляционную спираль, а с другой -- необходимо поддерживать стимулы производства, создавать условия для насыщения рынка товарами. Инструменты управления этим процессом в промышленно развитых странах различаются в зависимости от характера и уровня инфляции, особенностей хозяйственного механизма и т.п. В целом в этих странах темп инфляционного роста удается удерживать в довольно узких пределах.

Для антиинфляционного регулирования используются два типа экономической политики.

* 1. Политика, направленная на сокращение бюджетного дефицита, ограничение кредитной экспансии, сдерживание денежной эмиссии.
* 2. Политика регулирования цен и доходов, имеющая целью увязать рост заработков с ростом цен и индексацией доходов, определяемая уровнем прожиточного минимума (стандартной потребительской корзиной) и согласуемая с динамикой индекса цен. Для сдерживания негативных явлений могут устанавливаться пределы повышения (или замораживание) заработной платы, ограничиваться выдача кредитов и т.д.
* 2.1. Каждое государство проводит определенную ценовую политику.
* 2.1.1. Наблюдение за ценами является первичной формой активности государства в этой области (с него начинается государственное регулирование цен). В настоящее время наблюдение за ценами служит основой, на которой базируются все мероприятия в этой области. Наблюдением за ценами занимаются центральные статистические управления. Самостоятельное изучение цен проводят профсоюзы, специальные комиссии и другие органы (институты).

Главная цель наблюдения за ценами со стороны государства и социальных партнеров - измерение роста стоимости жизни для определения индекса повышения минимальной (и номинальной) заработной платы и пенсий, для выяснения влияния роста цен на издержки производства и на национальную конкурентоспособность.

Государство осуществляет регулирование цен прямым вмешательством, например, в установление цен на так называемые акцизные товары. Непосредственное влияние на формирование цен оказывают государственные субсидии (путем специальных доплат, дотаций производителю или потребителю).

* 2.2. Особое значение имеет проблема защиты денежных доходов (номинальной заработной платы, пенсий, пособий) от инфляции. С этой целью применяется индексация доходов в зависимости от роста цен.
* 2.3. При решении вопросов защиты личных доходов важным направлением является поддержка беднейших слоев населения. Для отнесения отдельных лиц (семей) по уровню доходов к бедным в разных странах используются различные показатели. В России используется прожиточный минимум. В зависимости от соответствия (несоответствия) доходов прожиточному минимуму нуждающаяся часть населения имеет право на получение социальной помощи, для чего используется система денежных и натуральных пособий.

Проблема занятости тесно связана с доходами населения. Рыночное производство не стабильно, оно характеризуется периодами спада и подъема. Поэтому важную роль играет управление занятостью. С точки зрения рыночной экономики, регулирование занятостью - это поддержание определенного соотношения между спросом на рабочую силу и предложением ее. Это соотношение между спросом и предложением не должно вести к чрезмерному росту заработной платы, который может негативно отразиться на национальной конкурентоспособности. Нежелательно и резкое снижение занятости, оно ведет к росту безработицы, снижению потребительского спроса, налоговых поступлений, росту расходов на пособия и чревато негативными социальными последствиями.

Можно выделить четыре основных направления регулирования занятости:

* 1) программы стимулирования роста занятости и увеличения числа рабочих мест;
* 2) программы подготовки и переподготовки рабочей силы;
* 3) программы содействия найму рабочей силы;
* 4) программы социального страхования безработицы (т.е. выделение правительством средств на пособия безработным).

Таким образом, проблема занятости может быть решена только комбинацией различных средств и мер: стимулирование экономического роста, сокращение рабочего времени, создание эффективной системы переподготовки кадров, развитие различных форм индивидуальной предпринимательской деятельности.

Налоги оказывают большое влияние на располагаемые доходы у населения. С точки зрения формирования располагаемых доходов у населения налоги оказывают прямое воздействие через подоходный налог, налог на имущество, наследство и т.д. и через отчисление 1% заработной платы в Пенсионный фонд РФ (с последующим его возвращением в виде пенсий), косвенное воздействие - через налоги, выплачиваемые фирмой с фонда заработной платы (ФЗП), и других налогов. Прямо или косвенно фонд заработной платы (ФЗП) облагается следующими налогами:

* \* по ставке НДС (20 и 10%) ФЗП облагается полностью в составе вновь созданной стоимости (основные компоненты которых -- прибыль и ФЗП);
* \* по ставке налога на прибыль;
* \* транспортный, налоги и сборы на содержание милиции, образования, благоустройство территорий - минимальные ставки по 1% (регионы устанавливают свои нормы);
* \* единый социальный налог.

Одна из важных проблем налоговой политики -- проблема налоговых льгот. Задача заключается в том, чтобы найти критерий, который позволял бы регулировать предоставление льгот.

**Методы государственного регулирования доходов.**

Методы регулирования неотделимы от государственной политики доходов. Можно выделить законодательные, экономические, административные, согласительные методы. Вместе с тем любой регулятор, а особенно экономический, включает в себя элемент администрирования, ибо контролируется государственной службой. В свою очередь, каждое административное решение выходит на экономику в том смысле, что косвенно сказывается на поведении хозяйствующих субъектов. Устанавливая прямой контроль над ценами, государство создает для производителей особый экономический режим, вынуждает их пересматривать производственную программу, искать новые источники финансирования капиталовложений и т.д. Приходится приспосабливаться к потребителям - изменять структуру текущего спроса, а также соотношения между его объемом и суммой сбережений. Здесь могут присутствовать и элементы соглашений -- относительно каких видов товаров, каких размеров предельного повышения цен государство устанавливает свой контроль. Как правило, свои решения правительство закрепляет в соответствующих постановлениях и т.п., которые после принятия имеют силу закона.

**Законодательные методы.** Важное место в регулировании доходов занимают вопросы разработки его законодательной и нормативной базы, которая является исходным моментом всего процесса регулирования.

Нормативы используются для расчетов нормативных потребительских бюджетов, нормы рабочего времени

- для определения режимов рабочего времени, длительности отпусков на предприятиях, предельные нормы загрязненности окружающей среды

--для приложения соответствующих средств и технологий, очистных сооружений, создания безопасных условий труда; ставки налогов

-- для удержания подоходного налога, налогов с юридических лиц (включая социальные налоги и др.

Для регулирования доходов и уровня жизни населения наиболее значимы Конституция РФ (Основной закон), Гражданский кодекс, Трудовой кодек РФ, Семейный кодекс, законы о переходе к рынку, о занятости, Указы Президента РФ, постановления Правительства (о повышении минимальной заработной платы, правовое обеспечение коллективно-договорной системы, социального обеспечения и страхования, социальных гарантий и т.п.).

Новый этап предусмотрен проектом Федерального закона “О тарифном регулировании оплаты труда”, который определяет правовые и организационные основы тарифного регулирования оплаты труда работников организаций хозрасчетной сферы.

**Экономические методы.** К ним относится определение минимальной оплаты труда, налоговая политика, регулирование цен, оплаты труда работников госпредприятий и государственных служащих, занятости, др.

**Административные методы**. Эти методы не связаны с созданием дополнительного материального стимула или риска экономического (финансового) ущерба. Они базируются на силе власти и включают в себя меры запрета, разрешения или принуждения.

Меры принуждения были широко распространены в нашей стране: это и квота рабочих мест на предприятиях для социально уязвимых групп населения (для подростков, инвалидов и т.д.), и обязательность предприятий (организаций) выделять определенную норму работников на сельскохозяйственные, строительные работы, на работу по благоустройству территорий и т.д. Меры запрета проявлялись, например, в том, что запрещалось совместительство (за некоторым исключением, например, для медицинских работников, научных сотрудников и преподавателей и т.д.).

**Согласительные методы** (социальное партнерство). Во многих странах эти методы находят широкое распространение и считаются самыми экономичными и “бескровными”. Социальное партнерство -- согласование действий правительства, предпринимателей и наемных работников по вопросам динамики оплаты труда и социальных трансфертов.

Специфика переходного периода состоит в том, что в условиях либерализации социально-трудовых отношений государство уже не контролирует организацию оплаты труда, а рыночные регуляторы еще не вступили в полную силу. Это привело к тому, что процессы в этой области приобрели стихийный, бессистемный характер. В результате сложились непропорциональные, а порой и уродливые формы оплаты труда. Заработная плата фактически перестала выполнять воспроизводственную, стимулирующую, регулирующую и социальную функции.

Минимальная оплата труда, законодательно установленная для бюджетной сферы 720 руб., естественно, не выполняет функции социальной гарантии. Более того, она стала играть несвойственную ей роль технического норматива при определении размеров стипендий, пенсий, социальных выплат и даже штрафов и пеней.

До сих пор нет специальной методики для расчета “минималки”. Впервые МРОТ был установлен в 1992 году, и с тех пор производится его индексация. Причем темп ее заметно отставал от инфляции, поскольку к МРОТу законодательно привязали размеры различных социальных выплат пособий, стипендий, пенсий. Это как камень на шее тянет вниз его величину: бюджеты всех уровней не имеют возможности индексировать такие выплаты вровень с ростом цен.

Занижение оплаты труда работает против экономического роста, мешает повышению производительности труда. Оно не только подрывает материальную основу воспроизводства работников и членов его семьи, но и сокращает возможности формирования бюджета и социальных фондов.

Низкий уровень заработной платы и связанная с этим неудовлетворительная структура расходов населения тормозят реформы в социальной сфере, так как основная часть заработка (до 70-80%) расходуется на питание и покупку непродовольственных товаров, оставшихся денег недостаточно для оплаты услуг (жилищно-коммунальных и социально-культурных).

Трудности формирования денежных средств для повышения заработной платы усугубляются чрезмерным сжатием денежной массы, необходимой для реального экономического оборота страны. Чрезвычайно важно безотлагательно привести в действие все имеющиеся резервы роста реальной заработной платы, что обеспечило бы повышение платежеспособного спроса и дало бы импульс развитию отечественного производства

Существенное повышение заработной платы дает очевидные положительные результаты:

* - усилится стимулирующая роль заработной платы и мотивация к высококвалифицированному труду;
* -увеличение покупательной способности заработной платы повысит платежеспособный спрос, что будет способствовать постепенной переориентации производства на потребительский сектор;
* -возрастет доля заработной платы в ВП и денежных доходах населения;
* -увеличатся инвестиционные возможности населения, налоговые поступления, уменьшится нагрузка на бюджеты всех уровней;
* -оптимизируется структура денежных расходов населения за счет покрытия стоимости жилищно-коммунальных услуг, расходов на образование и здравоохранение, расширения участия трудоспособного населения в системах социального страхования;
* -повысится уровень жизни трудоспособного населения.

**Тема: Формы и системы заработной платы. Сдельная и повременная форма оплаты труда.**

При нынешней напряженной ситуации на рынке труда, когда предложение превышает спрос на работников почти всех профессионально -квалификационных групп, работодатели не заинтересованы в увеличении расходов на оплату труда.

Таким образом, только значительное (в три-пять раз) повышение минимального размера оплаты труда, может побудить работодателей пойти на увеличение заработной платы.

Ближайшая цель государственной политики - не допустить снижения реальной заработной платы.

Минимальный размер оплаты труда должен быть поэтапно повышен до уровня прожиточного минимума. Но для этого необходимо сначала освободить его от выполнения функций некоего норматива, использующегося при расчете социальных выплат и платежей. Приближение минимальной заработной платы к уровню прожиточного минимума нужно начать уже в нынешнем году, чтобы эти величины сравнялись через три года.

Регулирование оплаты труда бюджетников проводится следующим образом:

индексацией ставок и окладов ЕТС, которая обеспечит поэтапное приближение уровня оплаты труда в бюджетной сфере к уровню оплаты в реальном секторе экономики;

упорядочением системы надтарифных выплат, заключающимся в унификации действующих отраслевых норм оплаты, размеров компенсационных доплат и надбавок. Тарифная часть заработной платы должна стать основной, а ее размер поэтапно приблизиться к прожиточному минимуму;

государственное регулирование заработной платы бюджетников должно обязательно согласовываться всеми заинтересованными сторонами в рамках социального партнерства.

Таким образом, цель реформирования - создание условий для кардинального повышения реального размера оплаты труда, обеспечение реализации воспроизводственной, стимулирующей, регулирующей и социальной функций заработной платы.

Основными задачами реформирования являются:

* -развитие рыночных механизмов регулирования заработной платы;
* -участие государства в регулировании цены рабочей силы (заработной платы) на основе системы социальных гарантий и социальных стандартов, характеризующих не только минимально достаточные условия и уровень жизни работников и их семей, но и динамику их повышения;
* -поэтапное приближение минимальной оплаты труда и тарифной ставки 1-го разряда ЕТС к величине прожиточного минимума;
* -реализация принципа равной оплаты равносложного труда в сопоставимых условиях, устранение необоснованной дифференциации в оплате труда в зависимости от формы собственности предприятия;
* -усиление законодательной защиты права работников на своевременное получение начисленной зарплаты.

Необходимо повысить мотивационный потенциал заработной платы, привести в соответствие с новыми реалиями механизм увязки оплаты труда с конечными результатами производства.

Предприятия самостоятельно разрабатывают и утверждают формы и системы оплаты труда.

**Система оплаты** – это определенная взаимосвязь между показателями, характеризующими меру (норму) труда и меру его оплаты в пределах и сверх норм труда, гарантирующая получение работником заработной платы в соответствии с фактически достигнутыми результатами труда (относительно нормы) и согласованной между работником и работодателем ценой его рабочей силы.

Формы и системы заработной платы являются необходимым элементом  организации оплаты труда. Выбор рациональных форм и систем оплаты труда работников имеет важнейшие социально-экономическое значение для каждого предприятия. Они определяют порядок начисления заработков отдельным работникам или их группам в зависимости от количества, качества и результатов труда. Формы и системы оплаты труда создают на всех уровнях хозяйствования материальную основу развития человеческого капитала, рационального использования рабочей силы и эффективного управления персоналом. Вознаграждение за труд или компенсация работникам затрачиваемых умственных, физических или предпринимательских усилий играет существенную роль в привлечении трудовых ресурсов на предприятие, в мотивировании, использовании и сохранении необходимых специалистов в организации или фирме.

При разработке систем оплаты труда на предприятии приходиться решать одновременно две задачи:

1)  каждая система должна направлять усилия работника на достижение таких показателей трудовой деятельности, которые обеспечат получение необходимого работодателю производственного результата – выпусканужного количества конкурентоспособной продукции с наименьшими затратами;

2)  каждая система оплаты труда должна предоставлять работнику возможность для реализации имеющихся  у него умственных и физических способностей, позволить ему добиваться в рабочем процессе полной самореализации как личности.

Одним из принципиальных требований к системам оплаты на предприятии является то, чтобы они обеспечивали равную оплату за равный труд. Это, в свою очередь, требует, чтобы показатели, используемые для учёта результатов труда, давали возможность оценить как количество, так и качество труда наёмных работников и устанавливать соответствующие этим показателям нормы количества и качества труда.

В практике организации заработной платы имеется два вида нормирования труда: **тарифное** (устанавливающие нормы качества труда) и **организационно-техническое** (устанавливающие нормы количества труда при имеющихся организационно-технических условиях его осуществления). В РФ предприятия чаще всего используют систему тарифного  нормирования, сложившуюся ещё в прежней экономической системе.

Организационно-техническое нормирование обеспечивается каждым  предприятием самостоятельно, однако его методология должна быть общей, иначе принцип равной оплаты за равный труд будет обеспечен только в рамках предприятия, но не в рамках всего общества.

Основой оплаты труда является тарифная система, представляющая собой совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация и регулирование заработной платы в зависимости от сложности выполняемой работы; условий труда (нормальные, тяжелые, вредные, особо тяжелые и особо вредные); природно-климатических условий выполнения работы; интенсивности и характера труда.

**Тарифная система** включает следующие элементы: тарифную ставку; тарифную сетку; тарифные коэффициенты и тарифно-квалификационные справочники.

***Тарифная сетка*** представляет собой таблицы  с почасовыми или дневными  тарифными ставками, начиная с первого, низшего разряда. В настоящее время в основном применяются шестиразрядные тарифные сетки, дифференцируемые в зависимости от условий работы. В каждой сетке предусматриваются тарифные ставки для оплаты работ сдельщиков и повременщиков.

***Тарифная ставка***– это размер оплаты за труд определенной сложности, произведенного в единицу времени (час, день, месяц). Тарифная ставка всегда выражается в денежной форме, и ее размер возрастает по мере увеличения разряда.

***Разряд* –  это** показатель сложности выполняемой работы и уровня квалификации рабочего. Соотношение между размерами тарифных ставок в зависимости от разряда выполненной работы определяется с помощью тарифного коэффициента, который указывается в тарифной сетке для каждого разряда. При умножении соответствующего тарифного коэффициента на ставку (оклад) первого разряда, которая является базой, определяют заработную плату по тому или иному разряду. Тарифный коэффициент первого разряда равен единице. Начиная со второго разряда, тарифный коэффициент, возрастает и достигает своей максимальной величины для самого высокого разряда, предусмотренного тарифной сеткой.

Предприятия могут самостоятельно, в зависимости от своего финансового положения и возможностей, разрабатывать тарифную сетку, определить число ее разрядов, размер прогрессивного абсолютного и относительного возрастания тарифных коэффициентов внутри сетки.

Разряды, присвоенные рабочим конкретные должностные оклады, установленные работникам, указываются в контрактах, договорах или в приказах по предприятию, организации. Эти документы следует обязательно довести до сведения бухгалтерии, так как они вместе с документами о выработке работника или табелем являются основанием для расчета заработной платы.

Достоинство тарифной системы оплаты труда в том, что она, во-первых, при определении размера вознаграждения за труд позволяет учитывать его сложность и условия выполнения работы; во-вторых, обеспечивает индивидуализацию оплаты труда с учетом опыта работы, профессионального мастерства, непрерывного трудового стажа работы в организации; в-третьих, дает возможность учитывать факторы повышенной интенсивности труда (совмещение профессий, руководство бригадой и др.) и выполнение работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (в ночное и сверхурочное время, выходные и праздничные дни). Учет этих факторов при оплате труда осуществляется посредством доплат и надбавок к тарифным ставкам и окладам.

**Бестарифная система** оплаты труда ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы коллектива, к которому относится работник. При этой системе не устанавливается твердого оклада или тарифной ставки. Применение такой системы целесообразно лишь в тех ситуациях, когда есть реальная возможность учесть результаты труда работника при общей заинтересованности и ответственности каждого коллектива.

Заработная плата каждого работника представляет его долю в заработанном всем коллективом фонде заработной платы. При бестарифной системе оплаты труда присвоение работнику определенного квалификационного уровня не сопровождается параллельным установлением ему соответствующей тарифной ставки или оклада, т.е. заранее конкретный уровень оплаты труда работнику неизвестен.

Эта модель может применяться:

-  на основе постоянного коэффициента квалификационного уровня работника;

-  на основе постоянного и текущего коэффициентов квалификационного уровня.

В первом случае работнику устанавливается единый постоянный коэффициент квалификационного уровня, который отражает его вклад в результат работы коллектива. Во втором случае постоянный коэффициент устанавливается в соответствии с основными результатами труда работника  с учётом его квалификации, производительности труда, отношения к работе, а текущий коэффициент учитывает особенности труда в данном периоде времени.

Определение коэффициента квалификационного уровня осуществляется следующим образом:

а) исходя из соотношений в оплате труда, фактически сложившихся за период, предшествующий бестарифной системе оплаты труда;

б) исходя из соотношений в оплате труда, вытекающих из действующих условий оплаты труда работников в период, предшествующий бестарифной системе.

Разновидностью **бестарифной системы оплаты** труда являются:

-  система оплаты труда с использованием коэффициента стоимости труда;

-  экспертная система оценки результатов труда;

-  «паевая» система оплаты труда;

-  комиссионная система оплаты труда;

-  система «плавающих окладов».

***Оплата труда на комиссионной основе*** широко применяется в организациях, оказывающих услуги населению, осуществляющих торговые операции, для работников отделов сбыта, внешнеэкономической службы организации, рекламных агентов. Заработок работника за выполнение возложенных на него трудовых обязанностей определяется при этом в виде фиксированного (процентного) дохода от продажи продукции.

***При системе плавающих окладов*** сотрудники получают деньги в зависимости от результата их работы, прибыли организации и суммы денежных средств, которую планируют расходовать на заработную плату. Руководитель организации может ежемесячно издавать приказ о повышении или понижении зарплаты на определенный коэффициент.

 Сумму, выдаваемую сотруднику, рассчитывают как произведение оклада на коэффициент повышения (понижения) зарплаты. Этот коэффициент руководитель определяет самостоятельно и утверждает в приказе. Чтобы его рассчитать, необходимо сумму средств, направленных на выплату, разделить на сумму фонда оплаты труда, установленную в штатном расписании.

Существует множество **комбинированных системоплаты труда.**

***Система оплаты труда с групповым премированием***очень похожа на бестарифную. Отличие заключается в том, что заработная плата работников здесь состоит из двух частей: оклада и премии. Оклад определяется для каждого работника в соответствии с трудовым договором, премия определяется аналогично заработной плате при бестарифной системе оплаты труда.

Устанавливается общая сумма премий либо для отдела, либо для группы сотрудников, занятых в одном проекте. Далее определяется доля занятости каждого сотрудника в этом проекте. После этого рассчитываются уже непосредственно суммы премий всем участникам проекта. Для расчета премии каждого сотрудника используется та же формула, что и в расчете заработной платы при бестарифной системе оплаты труда.

***Система оплаты труда с премиями за знания и компетенцию.***Премии в этом случае начисляются не за достигнутые результаты в работе, а за полученные навыки или знания. То есть чем выше квалификация или степень образования работника, тем большую премию он получит. Разумеется, последнее утверждение верно, если образование и квалификация специалиста соответствуют занимаемой должности и характеру работы.

Заработная плата при ***бонусной системе*** состоит из двух частей: оклада и премии.Бонус (вознаграждение или премия) может быть личный и командный.

Личный бонус – вознаграждения, поощряющие высокие индивидуальные заслуги работника в деле решения стратегических и тактических задач предприятия (достижение более высоких индивидуальных результатов, вклад в снижение издержек производства, в увеличение объемов реализуемой продукции/услуги, экономию ресурсов и т.п.)

Командный бонус–  премиальное вознаграждение группы за достижение целей своего подразделения, стратегически или тактически значимых для организации в целом (увеличение продаж, повышение конкурентоспособности, повышение прибыли, рост производительности в подразделении  и пр.)

Размер премии (в процентах) для каждого работника должен быть четко определен. Он зависит от выручки, полученной непосредственно работником, общих доходов или прибыли организации.

Бонусная система оплаты труда применяется, например, для тех, от чьей работы напрямую зависят доходы или прибыль организации (например, работников торговли, сферы услуг).

**Тантьема** – это дополнительное вознаграждение (премия) представителей высшего управленческого звена, которое выплачивается за вклад руководителя на стратегическом (принципиальном) уровне в существенное улучшение общих финансово-хозяйственных и корпоративно-командных показателей. Например, повышение общей прибыли предприятия, продвижение и закрепление нового товара/услуги на рынке, успешную реализацию стратегических установок, существенное снижение величины издержек производства, значительную экономию ресурсов, повышение эффективности производства и т.п.

Все системы заработной платы в зависимости от того, какой основной показатель применяется для определения результатов труда, принято подразделять на две большие группы, называемыми формами заработной платы.

***Форма заработной платы***– это тот или иной класс систем оплаты труда, сгруппированных по признаку основного показателя учета результатов труда при оценке выполненной работником работы с целью его оплаты.

Результаты труда, а соответственно и нормы труда, могут находить своё отражение в самых различных показателях: отработанном рабочем времени, количестве изготовленной продукции (выполненной работы), уровне использования производственных ресурсов, производительности труда. Эти показатели могут иметь натуральные, стоимостные или условные (условно-натуральные) измерители, они могут характеризовать   как индивидуальные, так и групповые (коллективные) результаты труда.

Существуют две основные формы заработной платы:

**1.  Повременная**– форма оплаты труда, при которой заработная плата работнику начисляется по установленной ставке или окладу за фактически отработанное время.

**2.  Сдельная** – форма оплаты труда за фактически выполненный объём работы (изготовленную продукцию) на основании действующих расценок за единицу работы.

**Повременнаяформа оплаты труда** применяется при невозможности или нецелесообразности установления количественных параметров труда; при этой форме оплаты труда работник получает заработную плату в зависимости от количества отработанного времени и уровня его квалификации.

Организация повременной оплаты труда требует соблюдения следующих условий:

1. Без надлежащего табельного учёта фактически отработанного времени нельзя правильно организовать повременную оплату труда.

2. Необходима тарификация рабочих повременщиков, руководителей, специалистов и служащих на основании соответствующих нормативных документов.

3. Установление и правильное применение норм и нормативов, регламентирующих организацию труда повременщиков.

4. Создание на рабочих местах всех необходимых условий для эффективной работы.

Различают несколько систем повременной формы оплаты труда: простая повременная, повременно-премиальная, повременно-премиальная с нормированным заданием, «плавающие оклады» и т.д.

Заработная плата при простой повременной системе начисляется по тарифной ставке работника данного разряда за фактически отработанное время. Может устанавливаться часовая, дневная, месячная тарифная ставка.

Заработная плата работника за месяц (Зпм) при установленной часовой тарифной ставке работника данного разряда (Тч) определяется по формуле:

**Зп.м. = Тч\* Чф,**

где Чф – фактически отработанное количество часов в месяце.

Заработная плата рабочего за месяц при дневной тарифной ставке определяется аналогично.

При месячной оплате расчет заработной платы осуществляется исходя из твердых месячных окладов (ставок), числа рабочих дней, фактически отработанных работником в данном месяце, а также планового количества рабочих дней согласно графику работы на данный месяц.

Организации могут применять почасовую и поденную формы оплаты труда как разновидности повременной оплаты труда. В этом случае заработок работника определяется путем умножения часовой (дневной) ставки оплаты труда на число фактически отработанных часов (дней). Как правило, по таким формам оплачивается труд персонала вспомогательных и обслуживающих подразделений организации, а также лиц, работающих на условиях совместительства.

Повременно-премиальная система оплаты труда – представляет собой сочетание простой повременной оплаты труда с премированием за выполнение количественных и качественных показателей по специальным положениям о премировании работников.

При окладной системе оплата труда производится не по тарифным ставкам, а по установленным месячным должностным окладам. Система должностных окладов используется для руководителей, специалистов и служащих.

Должностной месячный оклад – абсолютный размер заработной платы, устанавливаемый в соответствии с занимаемой должностью. Окладная система оплаты труда может предусматривать элементы премирования за количественные и качественные показатели.

На предприятиях любой формы собственности должны быть утвержденные руководством предприятия штатные расписания, где указываются должности работающих и соответствующие этим должностным месячные оклады. Месячный оклад каждой категории работающего может быть дифференцирован в зависимости от уровня квалификации, ученого звания, степени и т.д. в соответствии с положением о профессии (должности).

Повременная с нормированным заданием(или сдельно-повременная) – при этом работнику устанавливается объем работ, который должен быть выполнен за определенный период времени.

Оплата труда руководителей государственных предприятий должна оговариваться в трудовом договоре (контракте), поэтому она получила название контрактной.

В настоящее время почти 80% рабочих экономически развитых стран находятся на повременной оплате труда с установленной нормой выработки**.** Применение этой системы направленно на эффективное решение следующих задач:

-  выполнение производственных заданий по каждому рабочему месту и производственному подразделению в целом;

-  совершенствование организации труда и снижение трудоёмкости выпускаемой продукции;

-  рациональное использование материальных ресурсов и повышение качества выпускаемой продукции;

-  развертывание коллективных форм организации труда;

-  повышение профессионального мастерства рабочих и на этой основе широкое совмещение профессий;

-  обеспечение планового прироста заработной платы в зависимости от роста производительности труда, повышение качества продукции и рационального использования материальных ресурсов;

-  дифференциация заработной платы с учётом квалификации и категории рабочих в соответствии с их трудовым вкладом и условиями труда.

*Недостатком повременной системы* оплаты труда является то, что должностной оклад не в состоянии учесть различия в объёмах работ, выполненных работниками одной профессии и квалификации.

**Сдельная система оплаты труда** применяется, когда есть возможность учитывать количественные показатели результата труда и корректировать его путем установления норм выработки, нормы времени, нормированного производственного задания.

Организация сдельной оплаты труда предусматривает соблюдение следующих условий:

1) наличие научно-обоснованных норм затрат труда и правильную тарификацию работ в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных справочников;

2) выработка продукции должна быть решающим показателем работы сдельщика, а её уровень должен непосредственно зависеть от самого работника. Иначе говоря, отдельный работник или их группа могли бы реально обеспечивать соответствующий уровень производительности своего труда;

3) создание на рабочих местах всех необходимых условий для эффективной работы;

4) без надлежащего учёта результатов работы и фактически отработанного времени не может быть эффективной сдельной оплаты потому, что любые отклонения в правильности учета приведут к искусственному завышению объёма выполненной работы или уровню выполнения норм.

При сдельной системе оплаты труда работников оплата осуществляется по сдельным расценкам в соответствии с количеством произведенной продукции. Основой сдельной оплаты труда является сдельная расценка за единицу продукции, работ, услуг, которая определяется по формулам:

http://www.aup.ru/books/m217/img/image075.png

где Тст – часовая тарифная ставка выполняемой работы;

Тсм – продолжительность смены, ч;

Нчвыр,Нсмвыр – норма выработки соответственно за час работы, смену, ед. продукции;

Ред – расценка.

Сдельная расценка, а соответственно и сдельная форма оплаты труда, может быть индивидуальной и коллективной.

Если установлена норма времени, сдельная расценка определяется по формуле:

**Рсд=Тст\* Нвр,**

где Нвр– норма времени на изготовление продукции, работ, услуг.

В зависимости от способа подсчета заработка при сдельной оплате различают несколько форм оплаты труда.

Прямая сдельная система оплаты труда – когда труд работников оплачивается по сдельным расценкам непосредственно за количество произведенной продукции (операций) по следующей формуле:

**Зсд = Ред\*В,**

где Зсд – сдельный заработок;

Ред – расценка;

В – количество произведенной продукции.

Она может применяться там, где увеличение выпуска продукции зависит в основном от рабочего, где труд исполнителя нормируется, где на первый план выдвигается необходимость расширения производства продукции и услуг. Эта система недостаточно стимулирует работника повышать качество продукции, экономно расходовать производственные ресурсы.

Сдельно-премиальная – когда оплата труда включает премирование за перевыполнение норм выработки, достижение определенных качественных показателей: сдачу работ с первого предъявления, отсутствие брака, рекламации, экономии материалов. Она служит основой мотивации работников в улучшении как количественных, так и качественных результатов труда.

При сдельно-премиальной оплате труда работающему сверх заработка по прямым сдельным расценкам выплачивается премия за выполнении и перевыполнение заранее установленных количественных и качественных показателей работы:

**Зсд.пр=Зсд+Зпр**или**Зсд. пр. = Зсд \* (1+Ппр/100)** ,

где Зсд.пр – сдельный заработок при сдельно-премиальной оплате труда;

Зпр – премия за выполнение (перевыполнение) установленных показателей;

Ппр– процент премии за выполнение показателей премирования.

В положении о премировании персонала устанавливают размеры премий и условий поощрения, при соблюдении которых премия выплачивается или снижается, если выявлены конкретные упущения в работе.

Сдельно-прогрессивнаяоплата труда предусматривает начисление заработной платы следующим образом:

-  за объём работы в пределах трудовой нормы – по стабильной расценке;

-  за объём работы, превышающий нормы выработки – по повышенным расценкам.

Применение сдельно-прогрессивной оплаты труда эффективно в тех случаях, когда требуется стимулировать быстрый рост объёма работы (продукции, оборота, услуг), например, на новом предприятии или на новом рынке. Однако при перевыполнении норм труда, здесь может быть утрачена обоснованная связь роста заработной платы с ростом производительности труда. Расчет заработка при сдельной системе оплаты труда осуществляется по документам о выработке.

**Аккордная система**. Сущность данной системы оплаты труда заключается в том, что по ней размер оплаты устанавливается не за каждую производственную операцию в отдельности, а за весь комплекс работ.

Аккордная оплата – сдельная, обычно коллективная оплата, имеющая разовый или единовременный характер. Она применяется при оплате работ по срочному устранению различных производственных аварий или поломок оборудования, выполняемых в нерабочие смены или во время выходного дня.

Для определения общей суммы оплаты по аккордной системе (наряду) обычно составляется калькуляция, в которой указываются полный перечень работ, их стоимость и общий размер оплаты за выполнение аккордного задания.

Распределение общего заработка коллектива (бригады), работающего по аккордному наряду, между его (ее) членами осуществляется в порядке, применяемом при коллективной сдельной оплате труда.

Недостатки (недоделки), допущенные бригадой или отдельными рабочими в процессе выполнения аккордных работ, должны устраняться этими рабочими без дополнительной оплаты.

**Тема:** Гарантии и компенсации при оплате труда. Удержания из заработной платы, их виды.

## Понятие гарантий и компенсаций

Статья 164 ТК определяет, что гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам [прав](https://be5.biz/terms/p1.html) в области социально-трудовых отношений.

Компенсации - это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным [законом](https://be5.biz/terms/z4.html) обязанностей.

Помимо общих [гарантий и компенсаций](https://be5.biz/terms/g20.html) (при приеме на работу, переводу на другую работу, по [оплате труда](https://be5.biz/terms/o28.html) и др.), работникам предоставляются гарантии и компенсации: при направлении в служебные командировки; при переезде на работу в другую местность; при выполнении государственных или общественных обязанностей; при совмещении работы с обучением; при вынужденном прекращении работы не по вине работника; в некоторых случаях прекращения [трудового договора](https://be5.biz/terms/t5.html); в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника и в других случаях, таких как: при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу; при временной нетрудоспособности; при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании; при направлении на медицинское обследование; в случае сдачи крови и ее компонентов; направления работодателем для повышения квалификации; при использовании личного имущества работника.

Гарантии, установленные законодательством, могут носить как нематериальный (например, сохранение места работы, должности, предоставление другой работы), так и материальный (сохранение среднего заработка на период учебного отпуска, ежегодного отпуска, служебной командировки) характер.

Материальные гарантии предоставляются в виде выплат и доплат.

Гарантийные выплаты производятся в случаях, когда работник по уважительным причинам не выполнял возложенные на него трудовым [договором](https://be5.biz/terms/d3.html) обязанности, и преследуют цель сохранить материальное положение работника (например, средний заработок на период проведения медицинского осмотра).

Гарантийные доплаты осуществляются в тех случаях, когда при выполнении работником возложенной на него трудовой функции имеет место снижение его заработка.

Так, работодатель может устанавливать - за счет собственных средств - [несовершеннолетним](https://be5.biz/terms/n20.html) работникам при повременной оплате их труда доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности [рабочего времени](https://be5.biz/terms/r4.html), а допущенным к сдельным работам - доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

Законодатель в подобных случаях не всегда употребляет термин "доплаты", например, при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу в соответствии с медицинским заключением за ним сохраняется прежний средний заработок в течение месяца со дня перевода, т.е. оплачивается выполненная работа и производится соответствующая доплата.

В случаях, определенных законодательством, работодатель предоставляет работникам: одновременно гарантии и компенсации (например, при направлении работника в служебную командировку за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок, компенсируются [расходы](https://be5.biz/terms/r11.html) по проезду, найму [жилого помещения](https://be5.biz/terms/j5.html); при совмещении работы с обучением за работником сохраняются место работы (должность) и средний заработок); только гарантии (сохранение места работы (должности) при выполнении государственных общественных обязанностей).

На основании ст. 165 ТК работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

В коллективном, трудовом договорах могут быть предусмотрены иные виды гарантийных, компенсационных выплат, а также более высокие размеры выплат по сравнению с установленными законодательством.

Рассмотрим некоторые случаи предоставления гарантий и компенсаций.

## Случаи и порядок предоставления отдельных видов гарантий и компенсаций

**Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки**. Служебная командировка - это поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы (ст. 166 ТК).

Под местом постоянной работы понимается работодатель, у которого работник выполняет трудовую функцию, определенную [трудовым договором](https://be5.biz/terms/t5.html).

Не признаются служебной командировкой поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер (к таким работникам относятся, например, машинисты, проводники).

Отношения, связанные со служебной командировкой регулируются Инструкцией "О служебных командировках в пределах СССР", утвержденной Минфином СССР, Госкомтрудом СССР и ВЦСПС от 7 апреля 1988 г. N 62.

Запрещается направлять в служебные командировки: работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин.

Направление в служебные командировки женщин, имеющих [детей](https://be5.biz/terms/d4.html) в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями.

При этом они должны быть ознакомлены (в письменной форме) со своим [правом](https://be5.biz/terms/p1.html) отказаться от командировки.

Эта гарантия также предоставляется работникам, имеющим детей-инвалидов - до достижения ими возраста 18 лет, а также работникам, ухаживающим за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

Она распространяется и на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) [несовершеннолетних](https://be5.biz/terms/n20.html).

Основанием для направления работника в командировку является служебное задание (поручение), составленное руководителем подразделения, в котором работает командируемый работник.

Оно определяет место назначения, куда направляется работник, срок командировки, ее цель и утверждается руководителем организации или уполномоченным им лицом.

Направление работника в командировку оформляется распоряжением (приказом), где указываются профессия (должность) командируемого, а также цель, время и место командировки.

На основании приказа (распоряжения) выписывается командировочное удостоверение, которое является документом, удостоверяющим время пребывания работника в командировке (время прибытия в пункт (пункты) назначения и время выбытия из него (них).

После возвращения из командировки работник составляет авансовый отчет с приложением документов, подтверждающих произведенные [расходы](https://be5.biz/terms/r11.html); краткий отчет о выполненной работе.

Днем выезда в командировку считается дата отправления поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства из места постоянной работы командированного, а днем приезда - дата прибытия указанного транспортного средства в место постоянной работы.

При отправлении транспортного средства до 24 часов включительно днем отъезда в командировку считаются текущие сутки, а с 0 часов и позднее - последующие.

Если станция, пристань, аэропорт находятся за чертой населенного пункта, учитывается время, необходимое для проезда до станции, пристани, аэропорта.

Аналогично определяется день приезда работника в место постоянной работы.

Работник, находящийся в командировке, подчиняется режиму [рабочего времени](https://be5.biz/terms/r4.html) и [времени отдыха](https://be5.biz/terms/v8.html) организации, в которую он командирован.

Взамен дней отдыха, не использованных во время командировки, другие дни отдыха по возвращении из командировки не предоставляются.

Вопрос о явке на работу в день отъезда в командировку и в день прибытия из командировки решается по договоренности с работодателем.

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных с командировкой (ст. 167 ТК).

Гарантия сохранения места работы (должности) проявляется в том, что в период нахождения работника в командировке он не может быть уволен по инициативе работодателя, за исключением случая ликвидации работодателя.

Средний заработок за время нахождения работника в командировке сохраняется за все рабочие дни по графику, установленному по месту постоянной работы.

По желанию работника ему пересылается [заработная плата](https://be5.biz/terms/o28.html) (за счет работодателя, который его командировал).

При направлении в командировку лица, работающего по совместительству, средний заработок сохраняется у того работодателя, который его командировал.

Если он направляется в командировку одновременно по основной и совмещаемой работе, то средний заработок сохраняется по обеим должностям, а расходы по оплате командировки распределяются между командирующими работодателями по соглашению между ними.

Согласно ст. 168 ТК при направлении работника в командировку работодатель возмещает ему: расходы по найму [жилого помещения](https://be5.biz/terms/j5.html); расходы по проезду; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Постановлением [Правительства РФ](https://be5.biz/terms/p18.html) от 2 октября 2002 г. "О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на [территории](https://be5.biz/terms/t7.html) Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального [бюджета](https://be5.biz/terms/b12.html)" с 1 января 2003 г. устанавливается возмещение расходов в следующих размерах: а) расходов по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 рублей в сутки.

При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы, - 12 рублей в сутки; б) расходов на выплату суточных - в размере 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке; в) расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное [страхование](https://be5.biz/terms/c46.html) пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями): - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда: железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда; водным транспортом - в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы; воздушным транспортом - в салоне экономического класса; автомобильным транспортом - в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси); - при отсутствии проездных документов, подтверждающих произведенные расходы, - в размере минимальной стоимости проезда: железнодорожным транспортом - в плацкартном вагоне пассажирского поезда; водным транспортом - в каюте X группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте III категории речного судна всех линий сообщения; автомобильным транспортом - в автобусе общего типа.

При наличии нескольких видов транспорта, связывающих место постоянной работы и место командировки, работодатель может предложить командированному вид транспорта, которым ему надлежит воспользоваться.

При отсутствии такого предложения работник выбирает транспорт самостоятельно.

Если работник командирован в такую местность, откуда он имеет возможность ежедневно возвращаться к месту своего постоянного жительства, но по своему желанию остается, то при представлении документов ему возмещаются расходы по найму жилого помещения.

Однако суточные в таких случаях не выплачиваются.

Может ли работник ежедневно возвращаться к месту своего постоянного жительства, в каждом случае решает работодатель, который его командировал, с [учетом](https://be5.biz/terms/u18.html) дальности расстояния, транспортных условий, характера выполняемого задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха.

В случае временной нетрудоспособности командированного ему возмещаются расходы по найму жилого помещения, кроме случаев, когда он находится на стационарном лечении, а также выплачиваются суточные в течение всего времени, пока он не имеет возможности (по состоянию здоровья) приступить к выполнению возложенного на него служебного поручения или вернуться к месту своего постоянного жительства.

Работодатели вправе, когда размер расходов на служебные командировки (расходы по найму жилого помещения и проезду к месту командировки и обратно) известен заранее, разрешать их оплату, с согласия командированных, без представления подтверждающих документов.

Статья 168 ТК устанавливает, что работодатель обязан возмещать иные расходы, произведенные с его разрешения или ведома.

Эти расходы могут быть обусловлены: выполнением возложенных на работника обязанностей (например, приобретение канцелярских принадлежностей, спецодежды); интересами направившей его организации (например, приобретение справочной литературы, материалов, сырья).

Право работника осуществить дополнительные расходы может быть отражено в приказе (распоряжении) о его направлении в командировку.

Возможно и письменное обращение работника к работодателю об осуществлении им в период командировки дополнительных расходов.

Получение резолюции, разрешающей произвести дополнительные расходы, будет свидетельствовать о правомерности действий работника.

Осуществление дополнительных расходов с ведома работодателя свидетельствует, что письменного разрешения не было, но интересы производства требовали их произвести и работодатель знал о необходимости таких расходов и допускал их.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками у всех других работодателей, определяются коллективным [договором](https://be5.biz/terms/d3.html) или локальным [нормативным актом](https://be5.biz/terms/n7.html) работодателя.

**Гарантии и компенсации работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей**. Работники, которым в соответствии со ст. 170-172 ТК предоставляются [гарантии и компенсации](https://be5.biz/terms/g20.html) при выполнении государственных или общественных обязанностей могут быть разделены на 4 группы: работники, освобожденные от работы вследствие избрания их на выборные должности в [государственные органы](https://be5.biz/terms/o1.html), [органы местного самоуправления](https://be5.biz/terms/o16.html); работники, выбранные в [профсоюзные](https://be5.biz/terms/p36.html) органы без освобождения от исполнения трудовых обязанностей; работники, ставшие членами комиссий по [трудовым спорам](https://be5.biz/terms/t6.html); работники, освобождаемые от работы в соответствии с действующим законодательством для выполнения государственных и общественных обязанностей.

Гарантии для работников первой группы в ТК не закреплены.

Их можно найти в федеральных [законах](https://be5.biz/terms/z4.html), определяющих статус депутатов государственных органов различных уровней.

Гарантии для работников второй группы установлены ст. 374-376 ТК и ФЗ от 12.01.1996 г. "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

Для работников третьей группы в ст. 171 названа лишь одна гарантия - предоставление свободного от работы времени для участия в КТС с сохранением среднего заработка.

Сложнее обстоит дело с четвертой группой.

Во-первых, в ТК нет перечня случаев выполнения государственных или общественных обязанностей, когда работники в соответствии с федеральными законами выполняют эти обязанности в рабочее время.

Во-вторых, ст. 170 ТК называет только одну гарантию для работников, на законных основаниях привлекаемых к исполнению государственных и общественных обязанностей - сохранение места работы (должности), о сохранении среднего заработка, о чем шла речь в КЗоТ, упоминания уже нет.

Иными словами, нет единого размера компенсационной выплаты для названных в ст. 170 ТК случаев.

В-третьих, широк круг нормативных актов, которые следует иметь в виду, выясняя [законность](https://be5.biz/terms/z1.html) привлечения работника к выполнению государственных и общественных обязанностей и суммы полагающихся им выплат.

Согласно ст. 170 ТК работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения государственных или общественных обязанностей в случаях, когда в соответствии с федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

Возложение на работодателя такой обязанности свидетельствует, что никакие причины производственного характера не могут этому препятствовать.

При нахождении работника в ежегодном отпуске он может прервать отпуск для выполнения государственных и общественных обязанностей.

Государственный орган или [общественное объединение](https://be5.biz/terms/o17.html), которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей, выплачивают ему за время исполнения этих обязанностей компенсацию в размере, определенном законом, иным нормативным правовым актом либо решением соответствующего общественного объединения.

**Гарантии при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу**. При переводе работника, нуждающегося, в соответствии с медицинским заключением, в предоставлении другой работы, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение месяца со дня перевода, а 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 (ст. 182 ТК).

При переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу при отсутствии медицинского заключения гарантия сохранения среднего заработка не предоставляется.

**Гарантии работникам, направляемым на медицинское обследование**. Во время проведения медицинского обследования за работниками, обязанными в соответствии с законодательством проходить такое обследование,  сохраняется средний заработок по месту работы за все время освобождения от работы.

К таким работникам относятся: занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта; работающие в организациях пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, в лечебно-профилактических и детских учреждениях, а также в некоторых других организациях; лица в возрасте до 18 лет.

Средний заработок сохраняется и в период внеочередного осмотра ([освидетельствования](https://be5.biz/terms/o5.html)) в соответствии с медицинскими рекомендациями (ст. 185, 213 ТК).

Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов.

[Человек](https://be5.biz/terms/c44.html), добровольно сдающий кровь и ее компоненты для использования ее в лечебных целях, является донором.

Донорство подразделяется на следующие виды: донорство крови, донорство плазмы, в том числе иммунной, донорство клеток крови.

Донорство может быть безвозмездным и платным.

Донором крови и ее компонентов может быть каждый дееспособный [гражданин](https://be5.biz/terms/g9.html) в возрасте от 18 до 60 лет, прошедший медицинское обследование.

В день сдачи крови, ее компонентов, а также в день медицинского обследования работник, являющийся донором, освобождается от работы в организации, независимо от [форм собственности](https://be5.biz/terms/f13.html).

О выходе работника в день сдачи крови на работу определяется соглашением между работником и работодателем.

При достижении соглашения о выходе работника на работу в день сдачи крови работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха.

Если соглашение не достигнуто, то работник в день сдачи крови не выходит на работу.

Не допускается заключение соглашения с работником, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

Помимо дня, когда работник освобождается от работы в связи со сдачей крови и ее компонентов, ему после каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха.

Работник вправе по своему усмотрению присоединить этот день к ежегодному оплачиваемому отпуску (основному, дополнительному) или использовать его в иное время в течение календарного года после дня сдачи крови и ее компонентов (ст. 186 ТК).

Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации.

При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым для этого в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК).

Возмещение расходов при использовании личного имущества работника производится работодателем, если использование имущества работника было обусловлено интересами работодателя.

Работник может использовать личное имущество: с согласия работодателя, что предполагает предварительное соглашение сторон; с ведома работодателя, когда соглашение между сторонами не было, но работодатель знал, что работник при выполнении трудовой функции поставлен в такие условия, при которых он вынужден использовать свое имущество.

Использование имущества работника (инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов) влечет выплату компенсации за износ, а также возмещение расходов, связанных с его использованием.

Размер компенсации определяется соглашением сторон трудового договора в письменной форме.

При этом степень амортизации инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов определяется в процентном отношении к установленному [сроку](https://be5.biz/terms/c20.html) годности.

Подлежат возмещению расходы, произведенные работником на ремонт в связи с неисправностью, поломкой используемого имущества, поскольку оно становится частично или полностью непригодным (ст. 188 ТК).

Постановлением Правительства РФ от 20 июня 1992 г. установлены нормы компенсации за использование работниками бюджетных организаций личных легковых автомобилей для служебных поездок.

Выплата производится в тех случаях, когда их работа по роду производственной (служебной) деятельности связана с постоянными служебными разъездами в соответствии с их должностными обязанностями.

Основанием для выплаты компенсации является приказ руководителя организации.

Конкретный ее размер определяется в зависимости от интенсивности использования личного легкового автомобиля для служебных поездок.

**Иные компенсационные выплаты**. Законом об образовании установлены ежемесячные денежные компенсации педагогическим работникам образовательных учреждений (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 150 руб. - в образовательных учреждения высшего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования, в размере 100 руб. - в других образовательных учреждениях.

Постановлением Правительства РФ от 7 мая 1997 г. "О неотложных мерах по усилению государственной поддержки науки в Российской Федерации" для научных работников, имеющих ученую степень и работающих на постоянной основе в научных организациях, подведомственных федеральным [органам исполнительной власти](https://be5.biz/terms/o31.html), Российской академии наук и отраслевым академиям наук, предусмотрена ежегодная компенсация в размере 1000 руб. для приобретения научной литературы и оплаты научно-информационных услуг.