**Гарантии и компенсации по трудовому праву Российской Федерации.**

**Оглавление**

Введение

1. Понятие и виды гарантий и компенсаций работникам в российском законодательстве.

2. Гарантийные выплаты и доплаты, разница между ними и заработной платой.

3. Характеристика компенсационных выплат как элемента заработной платы и их разница с компенсациями.

Заключение

Список литературы

**Введение**

30 декабря 2001 года был принят новый Трудовой кодекс Российской Федерации. Главная его задача - это отказ от строгого государственного регулирования трудовых отношений, которое существовало с утверждения Верховным Советом РСФСР 9 декабря 1971 года Кодекса законов о труде. Тогда государство, было, практически, единственным работодателем, который имел право жестко регламентировать трудовые отношения и гарантировать гражданам занятость, исключая все протесты и возражения.

Новый Трудовой кодекс РФ создает более гибкие правовые рамки для сторон трудового договора, т.к. направлен на развитие договорных отношений между работником и работодателем. Усиливается надзор и контроль в лице государственных органов по труду за соблюдением трудового законодательства, так как кодекс вводит трудовые гарантии для работников и требует их обязательного обеспечения всеми работодателями.

*Актуальность* выбранной темы объясняется тем, что в системе отрасли российского трудового права существует проблема определения места гарантий и компенсаций, в результате чего, допускается смешение норм о гарантиях и компенсациях с нормами института заработной платы.

*Целью* работы является анализ характеристики понятий гарантии и компенсации, а также раскрытие сущности гарантийных и компенсационных выплат в зависимости от их характера.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие *задачи*:

1. Изучить понятия и виды гарантий и компенсаций работникам по трудовому законодательству РФ;

2. Рассмотреть разновидности компенсационных и гарантийных выплат и доплат в соответствии с Трудовым Кодексом РФ;

3. Провести разграничение между гарантийными выплатами и заработной платой, а также между компенсационными выплатами как элемента института заработной платы и компенсациями.

*Объектом* настоящей работы являются отношения по предоставлению гарантий и компенсаций работникам.

*Предметом* работы являются нормы трудового права российского законодательства о гарантиях и компенсациях, точки зрения ученых по выбранной теме.

Основной нормативной базой по данному вопросу служит Трудовой кодекс РФ, а также ряд Указов Президента и постановлений Правительства, регулирующих основные гарантии и компенсации.

При написании работы использовались труды таких авторов, как Волган Н., Зинченко В., Козлова Г.А., Кокин Ю., Маврин С.П., Порягина О., Сергунькин Н., Толкунова В.Н., Хохлова Е.Б., Чалая Л., Чуча С.Ю., Яковлев Р. и других.

**1. Понятие и виды гарантий и компенсаций работникам в российском законодательстве.**

*Краткий исторический аспект*

*КЗоТ РСФСР 1918 г. предусматривал раздел «Вознаграждение за труд», в котором предусматривалось вознаграждение, определяемого тарифными положениями, а также вознаграждение за сверхурочную работу, сохранение вознаграждения за время использования отпуска, вознаграждение, в форме пособия, уплачиваемого больничными кассами за время болезни, пособия из фонда безработных, а также вознаграждение, уплачиваемое за предоставление труда (а не за произведенную работу). Следовательно, различные по своей правовой природе выплаты (заработная плата, гарантии и компенсации) не совсем обоснованно были закреплены в указанном разделе КЗоТ.*

*Впервые институт гарантий и компенсаций был предусмотрен в КЗоТ РСФСР 1922 г., который закреплял две главы: «Вознаграждение за труд» и «Гарантии и компенсации», тем самым он разграничил заработную плату с одной стороны, а с другой – гарантии и компенсации. В частности глава IХ Кодекса называлась «Гарантии и компенсации».*

*В данный раздел были включены нормы о сохранении заработной платы:*

*во время осуществления избирательного права (ст. 77);*

*в случае избрания на выборные должности (ст.77–1);*

*в случае участия в суде в качестве свидетеля, эксперта или заседателей (ст. 78);*

*работникам, участвующим в качестве представителей на съездах, конференциях, собраниях … (ст. 79)*

*работникам, принимающим участие в добровольной пожарной дружине в качестве ее членов (ст. 79 –1);*

*лицам, направленным в командировки (ст. 81);*

*при переводах на другую работу (ст. 82) и увольнении (ст. 88 – 90);*

*лицам, призванным в Красную Армию (ст. 80).*

*В КЗоТ 1922 г. предусматривалась норма о денежной компенсации за неиспользованный отпуск (в случае его не предоставления).*

*В КЗоТ РСФСР 1971 г. была предусмотрена глава УIII «Гарантии и компенсации». В ней содержались нормы о гарантиях для работников:*

*1) на время выполнения государственных или общественных обязанностей (ст. 111 КЗоТ);*

*2) избранных на выборные должности; (ст.110 КЗоТ);*

*3) направленных в медицинские учреждения (ст. 113);*

*4) направленных на повышение квалификации (ст. 112);*

*5) изобретателей и рационализаторов (ст. 115);*

*Кроме того предусматривались гарантии и компенсации при направлениях в служебную командировку и переезде на работу в другую местность (ст. 116) , а также компенсации за износ оборудования (ст. 117).*

*КЗоТ 1971 г. закреплял гарантии при установлении материальной ответственности работников (ст. 119) и ограничения удержания из заработной платы (ст. 124 – 125), а также при установлении перерывов, включаемых в рабочее время (ст. 153) и переводах на другую более легкую работу (ст. 155).*

*Выходные пособия, выплачиваемые при увольнении работников в КЗоТ 1971 г. (в отличие от КЗоТ 1922 г.) были закреплены в главе III «Трудовой договор», а важная норма - гарантия о том, что на время утраты нетрудоспособности сохраняется место работы на срок не менее двух месяцев при болезни и четырех месяцев при беременности и родах в соответствующей главе не предусматривалась. Она предусматривалась в главе «Государственное социальное страхование»*

*В КЗоТ 1971 г. была закреплена глава ХIII «Льготы для рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением».*

*Статьей 164 Трудового кодекса РФ впервые закреплены легальные определения гарантий и компенсаций, что прогрессивно для развития российского трудового права. Такой подход федерального законодателя обусловил в научном сообществе закономерный вопрос: почему Трудовой кодекс РФ предусмотрел гарантии и компенсации в одном разделе, тогда как сравнительное изучение указанных правовых категорий показывает их различность, неоднородность?*

*Действительно, анализ определений, закрепленных в статье 164 Трудового кодекса РФ, позволяет констатировать тот факт, что признаки (черты), их характеризующие, являются различными. Это, в свою очередь, исключает вывод о тождественности самих понятий и поэтому недопустимо смешение этих категорий.*

*Вместе с тем, в литературе по трудовому праву, в частности, подчеркивается, что в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. № 870 по результатам аттестации рабочих мест должны были быть установлены следующие компенсации:*

*- сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ);*

*- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее семи календарных дней;*

*- повышение оплаты труда не менее чем на 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.*

*Однако худший вариант в том, что гарантиями и компенсациями известные юристы называют то, что абсолютно недопустимо.*

*Например, кому из работников и за какие заслуги присваивается звание «Ветеран труда»; о применении ранее действующих рекомендаций по учету ведомственных знаков; о возможных подходах к рассмотрению вопроса об отнесении конкретной награды к ведомственной; порядок присвоения звания «Ветеран труда»[[1]](#footnote-1).*

*Классический негативный пример в трудовом законодательстве – Закон Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. № 4520 -1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», в котором к рассматриваемым категориям отнесены:*

*порядок определения перечня указанных районов и местностей,*

*регулирование трудовых отношений,*

*институты рабочего времени и времени отдыха, заработной платы и др.*

В трудовом законодательстве термину «гарантия» придается разное значение. В широком смысле определение данного слова можно найти в статье 164Трудового Кодекса, где прописано, что гарантии - это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально - трудовых отношений[[2]](#footnote-2).

В более узком смысле гарантии — это правовые средства, с помощью которых обеспечивается сохранение за работником определенных прав в случаях, когда он не выполняет свою трудовую функцию в связи с исполнением обязанностей в соответствии с законодательством. В данных обстоятельствах, как правило, за работником сохраняется его место работы и средняя заработная плата для предотвращения его потерь.

Понятие «гарантии» является объектом многочисленных научных исследований, особенно в отрасли трудового права.

Например, В.Н. Скобелкин считает, что «юридические гарантии - это предусмотренные правовыми нормами средства и способы, с помощью которых в обществе обеспечивается беспрепятственное вступление в трудовые и связанные с ними иные правоотношения и дальнейшее осуществление трудовых прав, предоставленных рабочим и служащим трудовым законодательством»[[3]](#footnote-3).

М.В. Молодцов под гарантиями понимает «средства, с помощью которых обеспечивается беспрепятственная реализация и всесторонняя охрана этих прав на всех стадиях их осуществления» [[4]](#footnote-4).

Волкова О.Н. рассматривает гарантии как «совокупность условий, средств и способов, с помощью которых каждому гражданину обеспечивается фактическое пользование правами и свободами, а также выполнение возложенных на него обязанностей»[[5]](#footnote-5).

Приведенные определения отражают лишь один аспект гарантий в сфере труда – осуществление и реализация предоставленных работникам прав, закрепленных на законодательном и договорном уровне. Однако, в Трудовом кодексе РФ не раскрываются такие понятия, как «средства», «способы» и «условия».

С.С. Алексеев определял понятие «правовые средства» как «объективированные субстанциональные правовые явления, обладающие фиксированными свойствами, использование которых приводит в действие силу (энергию) права и благодаря этому способствует наступлению реального, фактического социально-экономического результата, дает нужный эффект в социальной жизни» [[6]](#footnote-6).

В.Н. Скобелкин использовал слово «способ» в значении «прием»[[7]](#footnote-7). Ряд ученых считает приемом отдельное действие, движение[[8]](#footnote-8). Следовательно, термин «способы» рассматривается в качестве действий, применение которых обеспечивает реализацию правовой нормы в соответствующих отношениях (ст. 167 ТК РФ).

Отличительной чертой понятий «средства» и «способы» является характер действий, обеспечивающий реализацию правовых норм о гарантиях в сфере труда (средства – действия имущественного характера, способы – действия неимущественного характера).

Однако, средства и способы находятся во взаимной связи, так как их употребление вызвано обеспечить достижение одной и той же цели.

Термин «условие» Гаврилина А. характеризует, как «определенные требования, правила, а также соглашение сторон (согласие работника), выполнение которых обеспечивает реализацию права работника»[[9]](#footnote-9).

Условия, наряду со средствами и способами, употребляются федеральным законодателем в качестве обстоятельства, которое дает характеристику гарантиям, что не дает права отказаться от использования данного термина.

Нормы, устанавливающее гарантии трудовых прав работников, являются императивными и носят обязательный характер. Свобода сторон трудового договора ограничивается в интересах работника, так как условия труда, снижающие уровень его трудовых прав не могут быть установлены по трудовым законодательству [[10]](#footnote-10).

Таким образом, гарантии в сфере трудового права - способы реализации трудовых прав работников, которые используются при наступлении условий, определенных в трудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах и трудовом договоре.

Кроме гарантий, трудовое законодательство предусматривает выплату компенсаций.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей[[11]](#footnote-11).

Ученые дают свои определения компенсаций, например, Калпина Н.В. называет их «выплатами, предназначенными для возмещения дополнительных материальных расходов, производимыми работником в связи с выполнением им трудовых обязанностей, либо в связи с необходимостью прибыть к месту работы (в случае распределения и перераспределения трудовых ресурсов), а также в иных случаях, предусмотренных законом»[[12]](#footnote-12).

Близко к этому понятию дает определение компенсаций Цыпкина И.С.: «выплаты, осуществляемые за счет издержек производства или бюджетных сумм, производимые в силу предписания закона, предназначенных для возмещения дополнительных материальных расходов рабочих и служащих, понесенных ими при исполнении своих трудовых или государственных и общественных обязанностей» [[13]](#footnote-13).

Характерной чертой, отличающей компенсаций от гарантий, является цель и смысл их выплаты. Размер денежных выплат сопоставим с суммой понесенных расходов, то есть работнику возмещается та часть расходов, которую он понес в связи с исполнением трудовых или иных обязанностей, предусмотренных федеральными законами.

Основные случаи предоставления гарантий и компенсаций предусмотрены в ст. 165 Трудового кодекса. Они предоставляются в случаях:

1. направления работника в служебные командировки;
2. переезда работника на работу в другую местность;
3. исполнения государственных или общественных обязанностей;

4) совмещения работы с получением образования;

5) вынужденного прекращения работы не по вине работника;

6) предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска;

7) прекращения трудового договора;

8) задержки по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

9) в других случаях, предусмотренных законодательством.

Гарантии и компенсации предоставляются за счет средств работодателя. Но существуют случаи, когда работодатель лишь освобождает работника от основной работы на период выполнения государственных или общественных обязанностей в интересах других органов и организация. Тогда гарантийные и компенсационные выплаты производятся за счет этих органов и организаций одним из двух способов:

1. путем прямых выплат работникам (например, присяжным заседателям),
2. путем возмещения работодателям понесенных расходов (например, Минобороны России возмещает работодателям расходы, связанные с реализацией Закона о воинской обязанности) в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством.

**2. Гарантийные выплаты и доплаты, разница между ними и заработной платой.**

Гарантии могут носить организационный и материальный характер.

Организационные гарантии представляют собой освобождение от работы в установленных законом случаях, предоставление другой работы, восстановление на работе по решению соответствующих органов, преимущества при реализации определенных прав и т.п.

Материальные гарантии - это гарантийные доплаты и выплаты.

В отличие от гарантийных выплат гарантийные доплаты непосредственно связаны с выполнением работником трудовых функций. Кроме того, если гарантийные выплаты производятся взамен заработной платы, то гарантийные доплаты полностью заработную плату не заменяют, а суммируются с заработной платой, начисленной за фактически отработанное время или за фактически изготовленную продукцию.

Гарантийные доплаты предоставляются в случаях, когда заработная плата работника снижается по не зависящим от него причинам. К их числу относятся доплаты до среднего заработка или до установленной в законе его части в случаях: невыполнения норм труда (ст. 155 ТК); изготовления продукции, оказавшейся браком (ст. 156 ТК); простое (ст. 157 ТК); освоения новых производств (ст. 158 ТК); перевода работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу (ст. 182 ТК).

Гарантийные выплаты предоставляются в случаях отсутствия заработка по причинам, не зависящим от работника. К их числу относятся: пособия по временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК), выплаты при несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании (ст. 184 ТК), на время проведения медицинского обследования (ст. 185 ТК), донорам (ст. 186 ТК), при повышении квалификации (ст. 187 ТК). В отдельных случаях гарантийные выплаты производятся при прекращении трудового договора: выходное пособие, оплата вынужденного прогула и периода задержки расчета при увольнении.

Гарантийные выплаты носят специфический характер. Они не являются вознаграждением за труд по той причине, что не соизмеряются с количеством и качеством фактически затраченного работником труда в тот период, за который они выплачены. Их целевое назначение – предотвратить возможные потери в заработке в связи с тем, что работник отвлекается от выполнения трудовых обязанностей.

Гарантийные выплаты в большинстве своем представляют средний заработок работника или определенную его часть. В отдельных случаях их расчет ведется из тарифной ставки или оклада работника.

В строго определенных случаях, когда работник хотя и продолжает работать, но не может по ряду причин в полном объеме выполнить свои производственные функции, обусловленные трудовым договором, за ним сохраняется его обычный или близкий к нему уровень оплаты труда. С этой целью к получаемой им заработной плате производятся доплаты.

Подгарантийными выплатамипонимается сохранение за работником средней заработной платы (полностью или частично) за время, когда он по уважительной причинам, предусмотренным законом, не выполнял свои трудовые обязанности.

Гарантийные выплаты производятся при: выполнении в рабочее время государственных и общественных обязанностей; освобождении от работы, обусловленном охраной труда и здоровья работников; выполнении работы по внедрению изобретений и рационализаторских предложений, простое не по вине работника; повышении работником квалификации без отрыва от работы.

В отдельных случаях гарантийные выплаты производятся при прекращении трудового договора; имеется в виду выходное пособие, оплата вынужденного прогула и периода задержки расчета зарплаты при увольнении.Они, выплачиваются не за труд (затраченный и его результат, в отличие от заработной платы), а за время отсутствия наработе в указанных трудовым законодательством случаях. Гарантийные выплаты носят специфический характер. Они не являются вознаграждением за труд по той причине, что не соизмеряются с количеством и качеством фактически затраченного работником труда в тот период, за который они выплачены. Их целевое назначение - предотвратить возможные потери в заработке в связи с тем, что работник отвлекается от выполнения трудовых обязанностей.

Гарантийные выплаты в большинстве своем представляют средний заработок работника и ли определенную его часть. В отдельных случаях их расчет ведется из тарифной ставки или оклада работника.

В определенных случаях, когда работник не может по ряду причин в полном объеме выполнить свою трудовую функцию, обусловленную трудовым договором, за ним сохраняется его обычный уровень оплаты труда.

*Гарантийные доплаты в* отличие от гарантийных выплат непосредственно связаны с выполнением работником трудовых функций. Если гарантийные выплаты производятся взамен заработной платы, то гарантийные доплаты полностью заработную плату не заменяют, а суммируются с заработной платой, начисленной за фактически отработанное время или за изготовленную продукцию.

Целевое назначение гарантийных выплат – предотвратить возможные потери в заработной плате в связи с отвлечением работника от выполнения трудовых обязанностей, тогда как гарантийные доплаты, как и гарантийные выплаты, направлены на сохранение обычной заработной платы работника[[14]](#footnote-14).

Виды гарантийных выплат и доплат можно классифицировать на две группы:

- зависящие от производства и работодателя;

- не зависящие от производства и работодателя, но необходимые для государства, общества.

К *первой группе* относятся следующие виды гарантийных выплат и доплат:

- оплата времени вынужденного прогула незаконно уволенному работнику, при восстановлении его на работе в размере среднего заработка или разницы в заработке, если он в это время выполнял нижеоплачиваемую работу или без восстановления на работе незаконно уволенного, когда работник просит лишь изменить формулировку основания его увольнения;

- выплата выходного пособия при увольнении работника в размере двухнедельного или месячного среднего заработка (некоторым категориям работников установлено специальным законодательством в повышенных размерах);

- сохранение среднего заработка за высвобожденным работником до трех месяцев (с учетом выходного пособия) на период его трудоустройства;

- гарантийные выплаты в размере среднего заработка за время ежегодных основных и оплачиваемых дополнительных отпусков и целевых для учебы отпусков;

- сохранение среднего заработка по прежней работе при переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя в течение одного 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;

- оплата в размере среднего заработка за перерыв для кормления ребенка до достижения им возраста полутора лет и др.;

- сохранение среднего заработка по прежней работе беременным женщинам при переводе их на другую работу;

- оплата труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет при переводе их на другую работу;

- оплата дополнительного выходного дня в размере среднего заработка женщинам, работающих в сельской местности.

- доплаты к заработной плате работникам в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы за счет средств работодателя.

Ко второй *группе* гарантийных выплат относятся:

Оплата времени выполнения государственных или общественных обязанностей. Средний заработок сохраняется за работником за время осуществления избирательного права, депутатских обязанностей, явки во МСЭК, в комиссию по назначению пенсий в качестве свидетелей по трудовому стажу и выполнения иных государственных обязанностей.

Гарантийные выплаты предусмотрены для представителей социальных партнеров, участвующих в коллективных переговорах. Им сохраняется средний заработок на срок не более трех месяцев в течение года.

Итак, в целях разграничения таких выплат, как заработная плата, гарантийные и компенсационные выплаты следует учитывать их целевое назначение.

Гарантийные выплаты носят специфический характер. Они не являются вознаграждением за труд по той причине, что не соизмеряются с количеством и качеством фактически затраченного работником труда и его результатом. Их целевое назначение - предотвратить возможные потери в заработной плате в связи с тем, что работник отвлекается от выполнения трудовых обязанностей. Гарантийные выплаты, установлены в целях охраны материальных интересов работников.

Работники имеют право на их получение в случаях, когда освобождаются от работы.

Гарантийные выплаты в большинстве своем составляют средний заработок работника. Иногда гарантийные выплаты ограничиваются установленным законодательством пределом. Ограничение может выражаться в установлении периода времени, за который работник вправе получить средний заработок (например, это относится к выходному пособию).

В ст. 165 ТК РФ установлен перечень случаев предоставления гарантий и компенсаций, который нельзя признать исчерпывающим. Так, в него не закреплены случаи освобождения работников от работы в целях охраны их здоровья (гарантии при предоставлении перерывов, включаемых в рабочее время, четырех дополнительных выходных дней родителям детей-инвалидов), оплата вынужденного прогула при восстановлении на работе (а не только при задержке выдачи трудовой книжки), невыполнение норм выработки и выпуск бракованной продукции не по вине работника, когда работнику полагаются гарантийные доплаты, и др.

Большинство гарантий и компенсаций предусмотрено Трудовым кодексом РФ (в VII и других разделах). Но есть и такие, которые в Кодексе не упоминаются, но предусмотрены в иных федеральных законах, - например, от 12 июня 2002 г. № 67-ФЗ "Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации" (в ред. от 20 октября 2011 г. № 263 –ФЗ), от 6 марта 1998 г. № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", в Федеральном конституционном законе от 26 апреля 2001 г. № 3- ФКЗ «О чрезвычайном положении» и др.

**3. Характеристика компенсационных выплат как элемента заработной платы и их разница с компенсациями.**

Компенсационные выплаты нередко производятся в сочетании с гарантийными выплатами. В связи с этим не случайно, что раздел VII и глава 24 Трудового кодекса РФ названы «Гарантии и компенсации».

Понятие «компенсации», данное в этой статье 164 Трудового кодекса, по смыслу совпадает с понятием «компенсационные выплаты», давно сложившимся в науке трудового права. В учебной и научной литературе по трудовому праву компенсационные выплаты характеризуются как выплаты, производимые в предусмотренных законом случаях для возмещения рабочим и служащим расходов, понесенных ими в связи с выполнением трудовых обязанностей или в связи с необходимостью прибыть на работу в другую местность. Отличие определения, содержащегося в ст.164 ТК, лишь в том, что в нем упоминается о выполнении не только трудовых, но и иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

В науке трудового права справедливо отмечается, что право на компенсацию расходов необходимо отличать от права на оплату по труду. Так, если право на оплату по труду является правом на вознаграждение за живой труд, то, напротив, право на компенсационные выплаты имеет целью возмещение работнику затрат «неживого» труда, производимого для исполнения обязанностей по трудовому правоотношению[[15]](#footnote-15). Такой точки зрения на правовую природу компенсационных выплат придерживаются многие ученые - юристы[[16]](#footnote-16).

Эта проблема не утратила актуальности и в настоящее время, поскольку компенсационные выплаты, в силу статьи 129 ТК РФ являются составной частью заработной платы.

Кроме того, «компенсации» и иные производные от него категории употребляются в Трудовом кодексе РФ применительно к таким институтам, как время отдыха, материальная ответственность и др.

В связи с этим представляется обоснованной та правовая позиция, согласно которой употребление в законодательных текстах одного и того же термина без уточняющих определений затрудняет правильное понимание и применение правовых норм[[17]](#footnote-17).

Наиболее распространенное в теории и на практике смешение категорий «компенсационных выплат» (ст. 129) и «компенсаций» (ст. 164 Кодекса). Особенно это касается оплаты труда за вредные и (или) опасные условия труда[[18]](#footnote-18).

Очевидно, что легальное определение компенсаций, закрепленное в ст.164 ТК РФ, отличается от аналогичных категорий, используемых в некоторых других институтах трудового права.

Федеральный законодатель в определении компенсаций ограничился обстоятельствами, предложенных наукой трудового права. Однако реалии сегодняшнего дня показывают, что отношения в данной области претерпели существенные изменения, в связи с этим действующее правовое регулирование представляется не совсем правильным.

В частности, вряд ли можно использовать легальное понятие компенсации в таких институтах трудового права, как оплата труда, время отдыха, охрана труда и т.д. Такое важное обстоятельство нельзя не учитывать в правовом регулировании компенсаций.

Еще раз подчеркнем, что одним из характерных (конститутивных) признаков компенсации является наличие определенных затрат работника, которые должны быть ему возмещены.

В данном аспекте пристального внимания заслуживает следующая позиция исследователей. Компенсации призваны возместить работникам то, что было затрачено ими лично в процессе осуществления своей трудовой деятельности. Компенсации не следует сводить только к денежным выплатам. К ним также должны относиться нравственные, духовные, творческие и иные затраты (нематериальные блага), связанные с выполнением работником своих трудовых обязанностей. Они не зависят от результатов труда работника, а от того, предусмотрена ли в законе обязанность работодателя по их выплате.

Компенсации отличаются от вознаграждения за труд, так как последнее имеет отношение к процессу и результатам труда, а компенсации – к личным затратам работника имущественного или неимущественного характера, связанным (возникающим) с выполнением трудовых обязанностей [[19]](#footnote-19).

Трудовая деятельность может быть связана не только с материальными, но и нематериальными (физическими, умственными и др.) затратами работника, которые, также должны быть компенсированы. Правовым основанием предоставления указанного возмещения может быть коллективный договор, локальный нормативный акт.

Так, досрочное увольнение руководителя в связи со сменой собственника имущества организации не ограничивается только выплатой денежной компенсации: собственник, обычно, возмещает понесенные руководителем затраты имущественного и бытового (семейного) характера[[20]](#footnote-20).

Однако определение понятия компенсаций в статье 164 ТК РФ не учитывает указанного обстоятельства, поскольку признает компенсациями лишь денежные выплаты.

В юридической науке признано, что целью толкования нормативных правовых актов, как правило, является не просто абстрактное понимание

смысла правовой нормы ради чисто академических целей, а для того, чтобы на ее основе правильно решать конкретные жизненные коллизии и ситуации.

*Примечательно, что Н.Г. Александров четко разграничивал понятие заработной платы и гарантийные и компенсационные выплаты.*

В частности, к компенсационным выплатам он относил те выплаты, которые имеют целью возместить работнику материальные затраты, понесенные им в связи с исполнением трудовых обязанностей (при командировках, при переводах на работу в другую местность, при использовании работником собственного инструмента)[[21]](#footnote-21).

Гарантийными выплатами Н.Г. Александров считал выплаты, производимые в тех случаях, когда работник не выполнял работу на предприятии (учреждении) по причинам, признаваемым законом уважительными, т.е.:

а) связанные с выполнением государственных и общественных обязанностей;

б) связанные с отдыхом и охраной труда работников;

в) в связи с обучением без отрыва от производства;

г) в связи с простоем;

д) связанные с расторжением трудового договора[[22]](#footnote-22).

Рассматривая вопрос о понятии компенсаций, нельзя не отметить, что представляется не совсем правильным и логичным включение в понятие заработной платы компенсационных выплат. Включение компенсационных выплат никак не соотносится с устоявшимся, традиционным пониманием заработной платы наукой трудового права, ибо целевое назначение компенсационных выплат принципиально отличается от вознаграждения за труд в соответствии с его количеством и качеством. Кроме того, Трудовой кодекс РФ, как и ранее действующий КЗоТ 1971 г., предусматривает гарантийные и компенсационные выплаты в отдельном разделе.

Включение компенсационных выплат в понятие заработной платы противоречит ее международно-правовому определению, закрепленному в Конвенции МОТ № 95 «Об охране заработной платы». К сожалению, приходится констатировать, что судебная практика не признает факта не соответствия норм ст. 129 ТК РФ Конвенции МОТ № 95.

В данной ситуации уместно подчеркнуть, что согласно части 4 ст. 15 Конституции Российской Федерации общепризнанные принципы и нормы международного права являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотрены законом, то применяются правила международного договора.

С учетом Конвенции МОТ № 95 из понятия заработной платы следует исключать любые платежи, не связанные с трудом или оказанием услуг.

Так, по мнению Комитета экспертов МОТ относительно соблюдения Конвенции № 95 Венесуэлой, где была установлена система предоставления неденежных льгот для работников (пищевые, транспортные), которые не считались заработной платой. Такого роды льготы не учитывались при исчислении заработной платы для определения пособий, пенсий и компенсаций работникам. Комитет экспертов МОТ отметил, что не включение различных гарантийных и компенсационных выплат в понятие заработной платы, само по себе еще не означает нарушение Конвенции № 95.

Однако прямое указание в законе на то, что выплаты и услуги носят «незарплатный» характер и, таким образом, не учитываются для целей предоставления льгот, полагающихся работникам в соответствии с законом или коллективными соглашениями за выполнение работы, приводят к выведению этих гарантий из сферы применения Конвенции МОТ № 95. В силу этого само понятие заработной платы в таком случае теряет всякий смысл.

В связи с этим трудно согласиться с распространенной в теории трудового права точкой зрения о том, что, понимая под заработной платой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты, законодатель внес определенность в термин «компенсационные выплаты», которого не было в прежней редакции.

Это *определенность позволит теперь правоприменителю отграничивать компенсационные выплаты, гарантирующие работнику возмещение расходов, которые он понес в связи с выполнением своей трудовой функции от выплат, также называемых компенсационными, но связанными с характером и условиями труда.* И хотя в новом определении заработной платы отсутствует исчерпывающий перечень оснований для получения выплат компенсационного характера, включение их в понятие заработной платы означает, что эти выплаты не тождественны тем, которые производятся работнику с целью возмещения произведенных им расходов.

Напротив, заслуживает поддержки следующая трактовка исследователя, что заработной платой по отечественному законодательству признается вознаграждение только за фактический труд, т.е. труд, который выполнен. Вознаграждение за труд, который должен быть выполнен, не подпадает под правовое определение заработной платы и рассматривается в разделе гарантийных выплат[[23]](#footnote-23).

Кроме того в рассматриваемом контексте необходимо и в теории, и на практике четко *отграничивать понятие компенсаций (ст. 164 ТК РФ) от иных компенсационных выплат*. Так, согласно ст.126 ТК РФ часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесением ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней или любое количество дней из этой части. Данная компенсационная выплата (как элемент института времени отдыха) имеет иную правовую природу. В частности, она также не установлена в целях возмещения работником затрат, связанных с исполнением им трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

Весьма расширительное толкование компенсаций дано в постановлении Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».

Так, в соответствии с пунктами 2 и 3 указанного нормативного правового акта Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации в 6 – месячный срок после вступления в силу Постановления установить в зависимости от класса условий труда и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, сокращенную продолжительность рабочего времени, минимальную продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, минимальный размер повышения оплаты труда, а также условия предоставления указанных компенсаций.

**Список литературы**

1. Андриановская И.И. Преемственность в трудовом праве. Часть II. Южно-Сахалинск, 2008.

Анисимов Л. Нововведения в разделе VII ТК РФ «Гарантии и компенсации» /Вопросы трудового права. 2007. № 4.

Анисимов Л. О системе трудового права /Вопросы трудового права. 2011. № 11.

1. Антон О.А. Юридические гарантии права на отдых по трудовому законодательству Украины и Республики Беларусь: сравнительный анализ /Современные проблемы трудового права и права социального обеспечения. Материалы международной научно- практической конференции 22 – 23 июня 2006 г. Минск, 2006.
2. Архипов В.В. Гарантийные и компенсационные выплаты // Трудовые споры. 2007. №. 12.
3. Архипов В.В., Пакин И. А. Гарантированные выплаты: виды и практика их применения /Законодательство и экономика. 2007. № 10.
4. Бондарева Э.С. Социальные стандарты по трудовому праву и праву социального обеспечения. Автореферат дис…канд. юрид. наук. М., 2008.
5. Гаврилина А. Гарантии и компенсации // Хозяйство и право. 2002. № 9.
6. Гейц И.В. Основные гарантии и компенсации, предоставляемые работникам в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ// Консультант бухгалтера. 2009. № 9.
7. Гефтер Ю. Общие гарантии трудовых прав иностранных граждан по законодательству РФ и США /Вопросы трудового права. 2009. № 11.
8. Глотов С.А., Миронов О.О., Фомиченко М.П., Шаклеин Н.И. Права человека в международном и российском праве. Курс лекций / Отв. ред. О.О. Миронов. М., 2007.
9. Зайцева Л.В. Трудовые гарантии и компенсации: проблемы единообразия толкования // Международные юридические чтения. Материалы научно-практической конференции (12 апреля 2006 г.). Омск: Изд-во Омского юридического института, 2006.
10. Иваненко В.А., Иваненко В.С. Социальные права человека и социальные обязанности государства: международные и конституционные правовые аспекты. СПб., 2003.
11. Калпина Н.В. Компенсационные выплаты по советскому трудовому праву. Автореферат дис...канд. юрид. наук. М., 1971.
12. Каринский С.С. Правовая природа гарантийных и компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством /Ученые записки ВНИИСЗ. М., 1966. Вып. 8.
13. Карсетская Е., Михайлов И., Мошкович М. Гарантии и компенсации. /Экономико-правовой бюллетень. 2009. № 9.
14. Коротков В.С. Гарантийные выплаты и гарантийные доплаты к заработной плате по советскому трудовому праву. Дис…канд. юрид. наук. М., 1966.
15. Кузнецова Л.Е. Трудовая право - и дееспособность как гарантия реализации права на жизнь в сфере труда /Право человека на жизнь и гарантии его реализации в сфере труда и социального обеспечения /Материалы международной научно – практической конференции. Под ред. К.Н. Гусова. М., 2008.
16. Кучма М.И., Хлыстова Е.А. Гарантии и компенсации. 2 - е изд. М.: Профиздат, 1982.
17. Лушникова М.В., Лушников А.М. Курс трудового права. Учебник. Том 2. М., 2004.
18. Миронов В.И. Гарантии и компенсации /Трудовое право. 2002. № 8.
19. Молодцов М.В. Гарантии и компенсации рабочим и служащим. М.: Юрид. лит., 1973.
20. Морозов П.Е. Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации. Автореферат дис…докт. юрид. наук. М., 2012.
21. Орловский Ю.П. Реформа трудового законодательства /Трудовое право. 2012. № 5.
22. Петров А.Я. Гарантии и компенсации: аспекты трудового права // Трудовое право. 2007. № 4.

## Симонов В.И. Реализация права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях. Автореферат дисс… канд. юрид. наук. М., 2011.

1. Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М.: Юрид. лит., 1969.
2. Смирнов О.В. Гарантии трудовых прав рабочих и служащих по КЗоТ РСФСР 1922 года: КЗоТ РСФСР 1922 года и современность /Труды ВЮЗИ. М., 1974. Т. 35.
3. Снигирева О.И. Право на жизнь и его юридические гарантии в сфере труда //Право человека на жизнь и гарантии его реализации в сфере труда и социального обеспечения. Материалы международной научно – практической конференции. Под ред. К.Н. Гусова. М., 2008.
4. Цыпкина И.С. Совершенствование законодательства о гарантийных и компенсационных выплатах. Автореферат дис… канд. юрид. наук. М., 1989.
5. Чижов Б.А. Гарантии и компенсации работникам /Экономико – правовой бюллетень. 2012. № 10.
6. Чиканова Л.А., Нуртдинова А.Ф. Основные направления развития российского трудового законодательства /Журнал российского права. 2010. № 5.
7. Шестерякова И.В. Международные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение и коллизии. Автореферат дис…докт. юрид. наук. М., 2011.
1. 7 Чижов Б.А. Гарантии и компенсации работникам // Экономико – правовой бюллетень. 2012. № 10. С. 132. [↑](#footnote-ref-1)
2. ТК ст. 164 [↑](#footnote-ref-2)
3. Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих в СССР. Автореф. дис… докт. юрид. наук. М., 1971. С. 13. [↑](#footnote-ref-3)
4. Молодцов М.В. Гарантии и компенсации рабочим и служащим – М.: Юрид. лит., 1973. С. 3. [↑](#footnote-ref-4)
5. Волкова О.Н. Юридические гарантии трудовых прав граждан СССР при приеме на работу в качестве рабочих и служащих. Автореф. дис… канд. юрид. наук . М., 1979. С. 7. [↑](#footnote-ref-5)
6. Алексеев С.С. Правовые средства: постановка проблемы, понятие, классификация // Советское государство и право. 1987. № 6. С. 12 – 19. [↑](#footnote-ref-6)
7. Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М.: Юрид. лит., 1969. С. 8. [↑](#footnote-ref-7)
8. Ожегов С.И.. Шведова Н.Ю. Указ. соч. С. 580. [↑](#footnote-ref-8)
9. Гаврилина А. Гарантии и компенсации // Хозяйство и право. 2002. № 9. С. 14. [↑](#footnote-ref-9)
10. См.: Чиканова Л.А., Нуртдинова А.Ф. Основные направления развития российского трудового законодательства //Журнал российского права. 2010 . № 5. С. 5 – 19. [↑](#footnote-ref-10)
11. ТК [↑](#footnote-ref-11)
12. Калпина Н.В. Компенсационные выплаты по советскому трудовому праву. Автореферат. дис…канд. юрид. наук. М., 1971. С. 8. [↑](#footnote-ref-12)
13. Цыпкина И.С. Совершенствование законодательства о гарантийных и компенсационных выплатах. Авторефер. дис… канд. юрид. наук. М., 1986. С. 9. [↑](#footnote-ref-13)
14. Кучма М.И., Хлыстова Е.А. Гарантии и компенсации. 2-е изд. М., 1982. С. 5. [↑](#footnote-ref-14)
15. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение: монография. – М.: Проспект, 2009. С. 326. [↑](#footnote-ref-15)
16. См.: Каринский С.С. Правовая природа гарантийных и компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством // Ученые записки. Ученые записки ВНИИСЗ. – М., 1966. Вып. 8. С. 121; Зайкин А.Д. Правовое регулирование заработной платы в СССР. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1961. С. 12; Смирнова Н.М. Гарантийные и компенсационные выплаты при командировках // Проблемы государства и права на современном этапе. Труды аспирантов и молодых ученых. – М.: Изд-во ИГиП АН СССР, 1970, Вып. 2. С. 139. [↑](#footnote-ref-16)
17. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права. Дис… докт. юрид. наук. Екатеринбург, 1998. С. 68. [↑](#footnote-ref-17)
18. См.: например. Чижов Б.А. Гарантии и компенсации работникам. С. 132, 134. [↑](#footnote-ref-18)
19. Данилина – Пустошинская И.А. Особенности регулирования труда лиц, занятых на сезонных работах. Авторефер. дис…канд. юрид. наук. М., 2010. С. 21 - 22. Мирумян Л.А. Правовое регулирование труда работников химической промышленности. Авторефер. дис…канд. юрид. наук. М., 2011. С. 21. [↑](#footnote-ref-19)
20. Сойфер В.Г. Стабильность и динамика трудового правоотношения. Дис…докт. юрид. наук. Екатеринбург, 2004. С. 137. [↑](#footnote-ref-20)
21. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948. С. 326 и др. [↑](#footnote-ref-21)
22. Советское трудовое право. Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1972. С. 435. [↑](#footnote-ref-22)
23. 1 Пономарева Г.А. Оплата и нормирование труда: достоинства и недостатки нового Трудового кодекса. /Новый Трудовой кодекс Российской Федерации и проблемы его применения. Материалы Всероссийской научно – практической конференции 16 – 18 января 2003 г. Отв. ред. К.Н. Гусов М., 2004. С. 287 – 288. [↑](#footnote-ref-23)