

УДК 331.45

НАЗНАЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ СОТРУДНИКАМ БЕЗ ОШИБОК

ВРАЧЕВ ДЕНИС ВАЛЕРЬЕВИЧ

Студент группы I курса

Научный руководитель Аксененко С.Ю., преподаватель

Филиал КузГТУ в г. Белово

Аннотация: На современном законодательном уровне в России во время выполнения трудовых обязанностей каждый гражданин должен не просто быть застрахованным Работодателем от потери здоровья и угрозы жизни, но и быть уверенным изначально в своих оптимальных или допустимых условиях труда на рабочем месте. В свою очередь, Работодатель обязан подготовить безопасные условия труда, а в случае выявления вредных или опасных условий труда и риска обеспечить гарантии своему персоналу, и одновременно снять с себя ответственность по закону.

Ключевые слова: Законодательство, Трудовой кодекс, Уголовный кодекс, компенсации, гарантии, работники, работодатель.

Abstract: At the current legislative level in Russia, during the performance of labor duties, every citizen must not only be insured by the Employer against loss of health and life-threatening situations, but also be confident in their optimal or acceptable working conditions at the workplace. In turn, the Employer is obliged to create safe working conditions, and in the event of harmful or dangerous working conditions and risks, provide guarantees to its employees and simultaneously relieve itself of legal responsibility.

Keywords: Legislation, Labor Code, Criminal Code, compensation, guarantees, employees, employer.

В Российской Федерации Трудовое Законодательство надежно защищает права всех официально трудящихся граждан. Каждый россиянин может рассчитывать на определенные льготы и гарантии, а также компенсациями, установленными трудовым законодательством.

Законодательно эти положения определены в VII главе Трудового кодекса Российской Федерации и охватывает широкий спектр ситуаций, в которых работник может рассчитывать на поддержку.

Помимо базовых прав государством предлагаются дополнительные гарантии. Так работникам дополнительно предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях: направление в служебные командировки, переезд на работу в другую местность (статья 169 Трудового кодекса РФ), исполнение государственных или общественных обязанностей (статья 170 Трудового кодекса РФ), совмещение работы с получением образования (статьи 173-177 Трудового кодекса РФ), вынужденное прекращение выполнения трудовых обязательств не по вине работника, предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска, расторжение трудового договора (статья 178 Трудо-

вого кодекса РФ), перевод работника на нижеоплачиваемую работу (статья 182 Трудового кодекса РФ), при несчастных случаях на производстве, травмах различной степени или профессиональном заболевании (статья 184 Трудового кодекса РФ), направление на обязательный медицинский осмотр (статья 185 Трудового кодекса РФ), сдача сотрудником крови и её компонентов (статья 186 Трудового кодекса РФ), обучение работника по дополнительным профессиональным образовательным программам по направлению работодателя (статья 187 Трудового кодекса РФ).

Особое внимание уделяется условиям труда. Отдельно сотрудникам предоставляются компенсации и гарантии за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, а также на предприятиях могут устанавливаться дополнительные условия в коллективных договорах, не противоречащие законодательству.

Для того, чтобы обеспечить прозрачность, и работники были уверены, что получают все положенные выплаты и компенсации вовремя, важно выстроить комплексный подход, который должен не только соответствовать требованиям законодательства, но и формировать доверительную атмосферу на рабочих местах.

При верном понимании, как именно формируются компенсации, что учитывается при оценке условий труда и как эти данные оформляются и действуют на каждую определённую должность сотрудника, станет ключевым элементом для укрепления лояльности и мотивации персонала.

Оформляя гарантии работникам, в первую очередь, работодатель руководствуется результатами проведения специальной оценки условий труда, согласно которой устанавливает класс вредности или опасности условий труда на конкретных рабочих местах, либо исключает их. Кроме этого, важно прописать порядок предоставления компенсаций в локальных нормативных актах в конкретной организации, если работодатель решил установить повышенные гарантии в соответствии с частью 3 статьи 219, частью 2 статьи 221 Трудового кодекса РФ.

Чтобы избежать споров с работником, рекомендуется включить сведения о компенсациях и в трудовые договоры (часть 2 статья 57 Трудового кодекса РФ).

Кадровые службы должны иметь доступ к следующим данным: результаты специальной оценки условий труда, положенные работнику компенсации (повышенная оплата труда, сокращенное рабочее время, дополнительный отпуск), данные по расходам предприятия на предоставление гарантий и компенсационных выплат сотрудникам, а также другие документы, связанные с конкретными гарантиями и особенностями трудовых отношений.

Информирование работников о гарантиях и компенсациях в 2025 году можно различными способами. Письменно ознакомиться под роспись сотрудник должен в обязательном порядке в трудовом договоре, коллективном договоре и локальных нормативных актах организации (положения, листы ознакомления о специальной оценке условий труда, оценки профессиональных рисков и других). При наличии в организациях информационных стен-

дов можно разместить информацию о гарантиях на видных местах предприятия для общего доступа и пользования. Актуально на сегодняшний день и является эффективным инструментом корпоративный сайт компании, где будут публиковаться документы и новости о гарантиях и компенсациях с постоянным обновлением.

Важно помнить, что игнорирование или отказ в предоставлении законных гарантий и положенных компенсаций сотрудникам, для работодателя может обернуться административной и материальной ответственностью, а в особо тяжелых случаях – уголовной ответственностью, вплоть до лишения свободы.

В зависимости от тяжести нарушений, рассмотрение каждого отдельного случая предусмотрено Кодексом об административных правонарушениях и Уголовным кодексом Российской Федерации.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от [актуальная дата редакции]) // Собрание законодательства РФ. — 2002. — № 1 (ч. 1). — Ст. 3.
2. Уголовный кодекс Российской Федерации: от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от [актуальная дата редакции]) // Собрание законодательства РФ. — 1996. — № 25. — Ст. 2954.
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях : от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от [актуальная дата редакции]) // Собрание законодательства РФ. — 2002. — №1 (ч.1). — Ст.1.
4. О специальной оценке условий труда : Федеральный закон от 28.12.2013 №426-ФЗ (ред. от [актуальная дата редакции]) // Собрание законодательства РФ. — 2013. — №52 (ч.1). — Ст.6991.