

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ПРИ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ БЮДЖЕТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Савцова Дарья Евгеньевна

студент, Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М. Ф. Решетнева, РФ, г. Красноярск

Демидова Елена Викторовна

научный руководитель, Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М. Ф. Решетнева, РФ, г. Красноярск

В наше современное время значимость трудового законодательства в обществе неоспорима, прежде всего, его социальной ролью: с одной стороны, это - правовая защита и трудовые гарантии гражданам, с другой - соблюдение интересов работодателя для обеспечения эффективной работы производства. Целью данной статьи является подробный анализ гарантий и компенсаций для работников, на каждом уровне или этапе, предоставление которых необходимо в связи с изменением условий их труда или наступлениями других обстоятельств, а так же связано с определением степени правовой защищенности интересов работников при современном состоянии рынка труда и экономики труда.

Компенсации сотрудникам - это денежные поощрения иными словами выплаты, предусмотренные в целях возмещения физических и временных затрат работника для выполнения трудовых обязанностей.

Гарантии - средства, способы и условия, при помощи которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Следует отметить, что установленные законодательством гарантии могут носить как материальный (например, сохранение среднего заработка на период учебного отпуска, ежегодного отпуска, командировки), так и нематериальный характер (например, сохранение места работы, должности).

Случаи при которых предоставляются гарантии и компенсации предусмотрены Трудовым кодексом РФ. Гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и так далее, работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при смене места жительства, из-за работы;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы без вены работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора (требует более подробного рассмотрения);

- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Помимо общих гарантий и компенсаций, согласно ТК РФ, работник может рассчитывать на возмещение денежных средств в следующих случаях:

-при переезде на работу в другой город;

-при направлении в командировки;

-при совмещении работы с получением образования;

-при исполнении государственных или общественных заданий;

-при вынужденном прекращении работы без вины сотрудника;

-при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

-в некоторых случаях прекращения трудового договора;

-при задержке выдачи трудовой книжки при увольнении.

Кроме вышеперечисленных случаев, в список могут быть добавлены и другие основания для возмещения затрат, которые оговорены и прописаны в других нормативных актах. Все вышеперечисленные общие гарантии и компенсации в соответствии с ТК РФ применяются в любой бюджетной организации, но в соответствии с коллективным и трудовым договором, стимулирующие и мотивационные поощрения могут присутствовать в организациях на индивидуальном уровне.

Таблица 1.

Сопоставление гарантий и компенсаций на этапах адаптации молодых сотрудников

Этапы адаптации	Гарантии и компенсации
Прохождение производственной практики на предприятии	отсутствуют
Прием на работу молодого специалиста	- медицинское страховани -своевременные выплаты по зарабо - оплата командировок - сверхурочные выплаты - ежегодный отпуск 36 календарн
Собеседование руководителей и выделение наставника	- Работодатель обязан освободить работн сохранением за ним места работы (долж исполнения им государственных или о обязанностей в случаях . - выплачивают работнику за время исп обязанностей компенсации
Социальная адаптация молодого специалиста (1-3 месяца)	- труд в более щадящих услов - работу без командировок в течении - возможность снижения норм вы
Профессиональная адаптация на рабочем места (до 3х лет)	При направлении работодателем работник независимой оценки квалификации опла

Повышение деловой квалификации (обучение)	такой оценки осуществляется за счет средств работодателя - дополнительные отпуска по месту профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, на период которого производится независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта, квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации (далее - неоплачиваемые отпуска), с отрывом от работы за исключением работников, занятых на основном месте работы. Работникам, направленным на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на период которого производится независимой оценки квалификации с отрывом от работы, производится оплата расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены законодательством для лиц, направляемых в служебные командировки.
Анализ профессиональной адаптации	- включение в кадровый резерв

Для совершенствования системы адаптации молодых специалистов и предложения рекомендаций по компенсациям в организации необходимо определить сильные и слабые стороны, а далее в индивидуальном порядке разработать ряд гарантий и компенсаций на каждом этапе адаптации для привлечения молодого специалиста в организацию. Итак, нами было произведено сопоставление компенсационных выплат и компенсаций. Несмотря на кажущееся сходство, на самом деле они имеют различную правовую природу и особенности. Соответствующие сущностные различия между компенсационными выплатами и компенсациями находят свое проявление во всех сферах нормативного регулирования данных выплат, самое яркое из них - различия в налогообложении.

Вопросы выплаты работникам компенсационных выплат и компенсаций были и остаются в высшей степени актуальными как с экономической, так и с правовой точки зрения. При этом данная тема нуждается в дальнейшей глубокой разработке, в том числе и на законодательном уровне с тем, чтобы субъекты права четко представляли себе правовую природу каждой из указанных выплат, правильно оформляли их выплату, не допускали ошибок в налогообложении.

Список литературы:

1. Акимова В.М. Возмещение расходов в связи со служебными поездками // Налоговый вестник. 2008. №7; СПС «ГАРАНТ».
2. Бриллиантова Н.А. Трудовое право: учебник. 3-е изд., перераб. и доп. М., 2007.
3. Буянова М.О., Гусов К.Н., Захаров М.Л. и др. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М., 2009; СПС «ГАРАНТ»

4. Вайтман Е.В. Аттестация рабочих мест: правила изменились // Российский налоговый курьер. 2008. №23; СПС «ГАРАНТ».
5. Гусева В.С. Гарантии и компенсации. М., 2008. С. 223-224.
6. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учебник. М., 2003. С. 290.