

Правила, по которым осуществляются эти операции, оговорены в Конвенции Международного института унификации частного права (УНИДРУА) «О международном факторинге», принятой в г. Оттаве в 1988 году (далее – Конвенция). В соответствии с Конвенцией факторинговая компания берет на себя не менее двух следующих обязанностей:

1. кредитование поставщика;
 2. ведение учета требований к покупателям;
 3. предъявление к оплате требований;
 4. защиту от неплатежеспособности покупателя, т.е. страхование кредитного риска.
- Факторинговые операции делятся на:
- внутренние, если поставщик, покупатель и факторинговая фирма находятся в одной стране, и международные, если какая-либо из сторон находится в другом государстве;
 - открытые, если должник уведомлен об участии в сделке факторинговой фирмы, и закрытые;
 - с правом регресса и без права регресса к поставщику оплатить сумму;
 - с кредитованием поставщика в форме предварительной оплаты или оплаты требований к определенной дате.

На практике продавец переуступает права требования по оплате векселей или иных долговых обязательств факторинговой фирме посредством индоссамен-та, в результате продавец спокоен за свой товар, который гарантированно оплачивается примерно на 95%, а факторинговая фирма, неся рисковую ответственность, зарабатывает, предъявляя к оплате покупателю его вексель, безусловно, требуя всю денежную сумму.

ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ

*И.А. Дубик
Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова*

Одним из принципов трудового права является принцип обеспечения прав работников на справедливые условия труда. Для того, чтобы обеспечить их всем категориям работников в различных производственных ситуациях, трудовое законодательство предусматривает определенные меры, которые помогают работникам реализовать свои права и компенсировать свои затраты, связанные с осуществлением этих прав. Такие меры в трудовом законодательстве называются гарантиями и компенсациями.

Трудовой кодекс (ТК) Республики Беларусь направлен на развитие договорных отношений в области труда и создает более гибкие правовые рамки для сторон трудового договора, он также устанавливает существенные трудовые гарантии для работников и требует их обязательного обеспечения нанимателями. В ряде случаев законодательство прямо возлагает на нанимателя или на государственные органы обязанность предоставления своим работникам определенных гарантий и компенсаций.

Целью исследования является изучение норм законодательства, предусматривающих основания и порядок предоставления гарантийных и компенсационных выплат. Так как использование на практике норм ТК Республики Беларусь в части предоставления гарантий и компенсаций вызывает немало вопросов как у руководителей организаций и предприятий, юристов, так и у практикующих работников бухгалтерии и кадровой службы.

Материал и методы. Нормативной правовой базой по исследуемой теме стали: Конституция Республики Беларусь, Трудовой кодекс Республики Беларусь, а также ряд законов, постановлений Совета Министров, Министерства финансов Республики Беларусь, иные нормативные правовые акты, регулирующие порядок предоставления гарантий и компенсаций. В процессе исследования были использованы такие методы, как анализ, синтез, индукция, дедукция, метод сравнительного анализа.

Результаты и их обсуждение. В соответствии со статьей 90 ТК Республики Беларусь гарантии – это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Гарантийные выплаты и доплаты имеют существенное сходство с заработной платой: их размер косвенно зависит от оплаты за труд и его результатов, так как определяется, как правило, на основе среднего заработка; гарантийные выплаты, связанные с реализацией трудовых прав, осуществляются, как правило, из средств нанимателя на оплату труда; выплаты из фондов на оплату труда, входят в состав затрат, включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг). Отличие указанных выплат от заработной платы состоит в следующем: выплачиваются они в случаях, предусмотренных в законодательстве, коллективном, трудовом договоре за время освобождения от работы; их размер не связан непосредственно с количеством и качеством труда; некоторые виды гарантийных выплат не облагаются подоходным налогом (выходное пособие при увольнении, выходное пособие по безработице); целью указанных выплат является обеспечение работнику определенного уровня жизни в периоды, когда он по определенным причинам не работает.

В статье 90 ТК Республики Беларусь содержится определение компенсации. Это денежные выплаты, установленные с целью возмещения работникам затрат, связанных с выполнением ими трудовых обязанностей. Компенсационные выплаты отличаются от заработной платы, так как их размер не зависит от труда и его результатов. Они имеют целью возместить работнику понесенные расходы. Цель этих выплат – недопущение снижения заработной платы работника в случаях, когда он освобождается от выполнения своих трудовых обязанностей или изменяются обычные условия его труда (в частности, при направлении в командировку).

Понятие «компенсация» по смыслу совпадает с формулировкой «компенсационные выплаты», давно сложившейся 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.

Анализ определений гарантийных и компенсационных выплат свидетельствует об отличии их друг от друга.

1. Основное их отличие в том, что цель компенсационных выплат – компенсировать работнику затраты, которые он понес, выполняя трудовые обязанности. В свою очередь гарантийные выплаты предусматривают сохранение заработной платы за период, когда работник фактически не работал или работал не в полной мере. Цель гарантийных выплат – сохранить работнику его уровень жизни, когда он отвлекается от работы для выполнения государственных или общественных обязанностей или в других указанных в законе случаях.

2. Гарантийные выплаты, как правило, увязываются со средним заработком или с его частью, т.е. не связаны с понесенными работником расходами. Цель компенсационных выплат – возместить понесенные расходы. Такие расходы не

зависят от заработной платы, их размер установлен законодательством.

3. Компенсационные выплаты относятся на себестоимость продукции (работ, услуг), если они выплачиваются в пределах норм, установленных законодательством, и не облагаются подоходным налогом. Повышенная по сравнению с законодательством часть компенсационных выплат не относится к себестоимости продукции, а выплачивается за счет прибыли и включается в доход работника, подлежащий обложению подоходным налогом. Гарантийные выплаты выплачиваются за время освобождения от работы и напрямую зависят от заработной платы, т.к. выплачиваются взамен ее. Исчисляются в размере среднего заработка (его части) или тарифной ставки (оклада). облагаются подоходным налогом, но имеются исключения - некоторые виды гарантийных выплат не облагаются подоходным налогом (например, выходное пособие). Осуществляются из средств нанимателя на оплату труда.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств нанимателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности, производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены законодательством. В указанных случаях наниматель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

ТК Республики Беларусь содержит нормы, устанавливающие минимальные гарантийные выплаты. Часть из них объединена в главу 9 «Гарантии и компенсации». Иные гарантийные нормы, связанные и не связанные с выплатами, содержатся в различных институтах трудового права, например: гарантии для женщин и работников, имеющих семейные обязанности (ст. 264 ТК Республики Беларусь); гарантии для несовершеннолетних (ст. 279 ТК Республики Беларусь); гарантии для работников в связи с выполнением ими воинских обязанностей (ст. 338 – 342 ТК Республики Беларусь, Закон Республики Беларусь «О всеобщей воинской обязанности и военной службе»); гарантии для совместителей (ст. 349 Трудового кодекса Республики Беларусь) и другие.

Заключение. Такая "разбросанность" указанных норм в законодательстве Республики Беларусь зачастую на практике создает сложности и требует устранения. Предлагается систематизировать нормы ТК Республики Беларусь по аналогии с ТК Российской Федерации, где имеется специальный раздел VII "Гарантии и компенсации", содержащий шесть глав: 23 "Общие положения"; 24 "Гарантии при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки и переезде на работу в другую местность"; 25 "Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей"; 26 "Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением"; 27 "Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора"; 28 "Другие гарантии и компенсации".

КОНСТИТУЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ СТАТУСА ОМБУДСМАНА В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

*Е.Ф. Ивашкевич
Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова*

В современном мире человек, как бы хорошо ни была выстроена национальная или международная правовая система, всё же в ряде случаев сталкивается с негативными бюрократическими явлениями. Имеет место так называемый «человеческий фактор», когда ответственный государственный пост в системе органов