

ЮРИСПРУДЕНЦИЯ

С. Я. Пустов

СПРАВОЧНИК КАДРОВИКА



Том 2



ПРОКОН

Сергей Яковлевич Пузаков

Справочник кадровика, в 2-х томах. Т. 2

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=26544427

*Пузаков С.Я. Справочник кадровика. Том 2: Прометей; Москва; 2018
ISBN 978-5-906879-76-9*

Аннотация

Как правильно оформить прием, перевод и увольнение работника, привлечь его к дисциплинарной или материальной ответственности; заполнить документы по учету кадров, труда и расчетов с персоналом; организовать режим работы и отдыха сотрудников или систему управления охраной труда и не попасть под санкции надзорных, контролирующих и судебных органов за нарушения трудового законодательства... ответы на эти и многие другие вопросы содержатся в этом справочнике.

Настоящий справочник основан на нормах Трудового кодекса РФ, международных договоров, ратифицированных Российской Федерацией, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, судебной и деловой практики, обычаев. Справочник содержит ссылки более чем на 600 законодательных, иных нормативных правовых актов и судебных решений.

Справочник имеет практическую ценность не только для специалистов по управлению персоналом, но также

для работников надзорных и контролирующих органов, профсоюзных работников, студентов и преподавателей трудового права и управления персоналом, а также всех, работающих по трудовому договору в Российской Федерации.

В формате a4.pdf сохранен издательский макет.

Содержание

19. Гарантии при направлении в служебные командировки и переезде на работу в другую местность (гл. 24 ТК РФ)	8
Понятие служебной командировки (ст. 166 ТК РФ)	8
Гарантии при направлении работников в служебные командировки (ст. 167 ТК РФ)	21
Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 168 ТК РФ)	26
Возмещение расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также с работой в полевых условиях, работами экспедиционного характера (ст. 168.1 ТК РФ)	50
Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность (ст. 169 ТК РФ)	62
20. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей (гл. 25 ТК РФ)	67
21. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным	75

к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук (гл. 26 ТК РФ)

Гарантии и компенсации работникам,
совмещающим работу с получением высшего
образования по программам бакалавриата,
программам специалитета или программам
магистратуры, и работникам, поступающим
на обучение по указанным образовательным
программам (ст. 173 ТК РФ)

75

Гарантии и компенсации работникам,
совмещающим работу с получением
высшего образования – подготовки кадров
высшей квалификации, а также работникам,
допущенным к соисканию ученой степени
кандидата наук или доктора наук (ст. 173.1
ТК РФ)

80

Гарантии и компенсации работникам,
совмещающим работу с получением
среднего профессионального образования,
и работникам, поступающим на обучение
по образовательным программам среднего
профессионального образования (ст. 174 ТК
РФ)

82

Гарантии и компенсации работникам,
получающим основное общее образование
или среднее общее образование по очно-

85

заочной форме обучения (ст. 176 ТК РФ)	
Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования (ст. 177 ТК РФ)	87
22. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора (гл. 27 ТК РФ)	98
Выходные пособия (ст. 178 ТК РФ)	98
Конец ознакомительного фрагмента.	107

Сергей Пузаков

Справочник

кадровика. Том 2

© Пузаков С. Я., 2018

© Издательство «Прометей», 2018

19. Гарантии при направлении в служебные командировки и переезде на работу в другую местность (гл. 24 ТК РФ)

Понятие служебной командировки (ст. 166 ТК РФ)

В командировки направляются работники, состоящие в трудовых отношениях с работодателем. О трудовых отношениях и основаниях их возникновения см. ст. 15–20 ТК РФ.

Служебная командировка – поездка работника на основании письменного распоряжения работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

Как видно из приведенных норм, направление лица в командировку является признаком наличия трудовых отношений даже при отсутствии трудового договора, и командировка имеет определенный срок. Срок командировки исчисляется в календарных днях (сутках), со дня отъезда до дня приезда включительно, а не часах. Нормы пунктов 4, 11 Положения об особенностях направления работников в служеб-

ные командировки утв. постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749 о том, что при отправлении транспортного средства до 24 часов включительно днем отъезда (приезда) считаются текущие сутки, а с 00 часов и позднее – последующие сутки и о том, что вопрос о целесообразности ежедневного возвращения работника из места командирования к месту постоянного жительства в каждом конкретном случае решается руководителем организации, также указывают на то, что срок командировки не может быть менее суток. Поэтому поездка в пределах одних суток (с 00 до 24 часов) является не командировкой, а служебной поездкой, при которой все время от начала поездки и до ее окончания учитывается (табелируется) как рабочее (за вычетом перерывов для отдыха и питания – не более двух часов), и оплачивается (компенсируется) в соответствии с нормами ТК РФ (ст. 152 ТК РФ). При такой поездке время, превышающее норму рабочего дня, учитывается как сверхурочное. Порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, регулируется ст. 168.1 ТК РФ.

Командировка, как правило, предполагает, что работник не имеет возможность возвращаться после рабочего дня к месту постоянной работы или, по мнению работодателя, такое возвращение нецелесообразно. На командировку издается приказ и по расчету, подписанному работником и распорядителем кредитов, выдается аванс на расходы по проезду, проживанию, другие, предусмотренные заданием, расхо-

ды и суточные по количеству дней командировки.

Конкретный срок командировки определяется работодателем с учетом объема, сложности и других особенностей служебного поручения.

Особенности направления работников в служебные командировки устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ.

В соответствии с о ст. 166 ТК РФ Правительство РФ постановлением от 13.10.2008 № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» утвердило Положение об особенностях направления работников в служебные командировки. Оно определяет особенности порядка направления работников в служебные командировки, как на территории РФ, так и на территории иностранных государств.

Понятие «место постоянной работы» в данном Положении определяется как место расположения (местность, населенный пункт) работодателя (обособленного структурного подразделения работодателя), работа в котором обусловлена трудовым договором.

Поездка работника, направляемого в командировку на основании письменного решения работодателя или уполномоченного им лица в обособленное подразделение командирующей организации (представительство, филиал), находящееся вне места постоянной работы, также признается командировкой.

Согласно приказу Минздравсоцразвития РФ от 11.09.2009 № 739н «Об утверждении порядка и форм учета работников, выбывающих в служебные командировки из командирующей организации и прибывших в организацию, в которую они командированы», учет работников, выбывающих (прибывающих) в служебные командировки, должен вестись в журналах утвержденной формы и в соответствии с разработанным порядком. Порядком установлено, в частности, что работодателем (уполномоченным им лицом) обеспечивается хранение журналов в течение пяти лет со дня их оформления, а также назначается работник организации, ответственный за ведение журналов.

Инструкцией Минфина СССР, Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 07.04.1988 № 62 «О служебных командировках в пределах СССР», действующей в части не противоречащей ТК РФ и Положению об особенностях направления работников в служебные командировки, утв. постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки», предусмотрено, что максимальный срок внутренней командировки ограничивается 40 днями, не считая времени нахождения в пути. Исходя из этой нормы, более длительные периоды должны оформляться иначе, например, по нормам ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ, как временный перевод на работу в другую местность у того же работодателя с письменного согласия работника, как разъездной или подвижной характер ра-

боты (ч. 2 ст. 57, ст. 168.1 ТК РФ) или вахтовый метод работы (гл. 47 ТК РФ). И, по мнению налоговых органов, для целей налогообложения прибыли расходы, связанные с пребыванием работника вне места основной работы более 40 дней, не могут быть квалифицированы как командировочные расходы (письмо УФНС РФ по г. Москве от 03.07.2007 № 20–12/062183).

Как применять норму о 40 днях – разово или в течение какого-то периода – Инструкция не указывает. Однако если в командировку направлен иностранец, временно проживающий в России, срок командировки не должен превышать 40 календарных дней в течение 12 календарных месяцев (п. 2 постановления Правительства РФ от 17.02.2007 № 97). Исходя из принципов правового регулирования трудовых отношений о равенстве прав и возможностей работников; обеспечении права каждого работника на справедливые условия труда; запрете дискриминации в сфере труда, данная норма должна применяться ко всем работникам независимо от гражданства и других обстоятельств.

При командировках в местность, откуда работник, исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы, имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются. Вопрос о целесообразности ежедневного возвращения работника из места командировки к месту постоянного жительства в каждом конкретном случае реша-

ется уполномоченными лицами работодателя с учетом дальности расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха. Если командированный работник по окончании рабочего дня по согласованию с уполномоченным лицом работодателя остается в месте командировки, то расходы по найму жилого помещения при представлении соответствующих документов возмещаются работнику в размерах, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом.

Цель командировки работника, место назначения, служебное задание, срок командировки определяются уполномоченным лицом работодателя и указываются в приказе. Формы приказов утверждены постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 (№ Т-9 в отношении одного работника или № Т-9а в отношении группы работников).

Постановлением Правительства РФ от 29.12.2014 № 1595 скорректирован порядок направления работников в служебные командировки. Изменения направлены на сокращение и упрощение документооборота.

Оформление командировочного удостоверения (форма № Т-10), служебного задания и отчета о его выполнении (форма № Т-11) после 8 января 2015 года не является обязательным. Эти документы более не упоминаются в тексте нормативного правового акта и их отсутствие теперь не является нарушением порядка оформления служебной коман-

дировки. Однако и запрета на их составление не установлено. Какие именно дополнительные документы и по каким формам должны составляться при командировках, каждый работодатель вправе решить для себя самостоятельно.

Фактический срок пребывания работника в командировке определяется по проездным документам, представляемым работником по возвращении из командировки.

В случае проезда работника на основании письменного решения уполномоченного лица работодателя к месту командирования и (или) обратно к месту работы на служебном транспорте, на транспорте, находящемся в собственности работника или в собственности третьих лиц, фактический срок пребывания в месте командирования указывается в служебной записке, которая представляется работником по возвращении из командировки работодателю с приложением документов, подтверждающих использование указанного транспорта для проезда к месту командирования и обратно (путевой лист, маршрутный лист, счета, квитанции, кассовые чеки и иные документы, подтверждающие маршрут следования транспорта). О подтверждении длительности командировки при поездке на транспорте сторонней организации см. также письмо ФНС России от 24.11.2015 № СД-4-3/20427 «О подтверждении сроков командировки».

В случае отсутствия проездных документов фактический срок пребывания работника в командировке работник подтверждает документами по найму жилого помещения в ме-

сте командирования. При проживании в гостинице указанный срок пребывания подтверждается квитанцией (талоном) либо иным документом, подтверждающим заключение договора на оказание гостиничных услуг по месту командирования, содержащим сведения, предусмотренные Правилами предоставления гостиничных услуг в Российской Федерации, утв. постановлением Правительства РФ от 25.04.1997 № 490 «Об утверждении Правил предоставления гостиничных услуг в Российской Федерации».

При отсутствии проездных документов, документов по найму жилого помещения либо иных документов, подтверждающих заключение договора на оказание гостиничных услуг по месту командирования, в целях подтверждения фактического срока пребывания в месте командирования работником представляются служебная записка и (или) иной документ о фактическом сроке пребывания работника в командировке, содержащий подтверждение принимающей стороны (организации либо должностного лица) о сроке прибытия (убытия) работника к месту командирования (из места командировки).

По мнению Роструда, вопросы, не урегулированные Положением, могут быть урегулированы локальными нормативными актами работодателя, изданными в соответствии со ст. 8 ТК РФ (см. письмо Роструда от 15.05.2015 № 1168–6–1 «О проезде к месту командировки на служебном, арендованном, попутном транспорте, а также об обязанности работо-

дателя заверять печатью записи в трудовой книжке»).

При направлении в командировку в страны СНГ, с которыми заключены межправительственные соглашения о не постановке в документах для въезда и выезда пограничными органами отметок о пересечении госграницы, дата пересечения госграницы России определяется по проездным документам (билетам).

По возвращении из командировки работнику не требуется более представлять работодателю письменный отчет о выполненной работе в командировке. При необходимости, отклонения и особенности нахождения в командировке указываются в служебной записке. Порядок составления служебной записки законодательно не закреплён и может быть определен работодателем самостоятельно. Так в случае, когда в одну командировку направляются несколько работников, может быть составлена одна служебная записка, подписанная всеми командированными работниками. Не противоречит законодательству и вариант, когда служебная записка составляется только одним из работников (старшим группы).

Норма, устанавливавшая, что при направлении в командировку день отъезда и день приезда считаются одним днем, давно уже исключена из трудового законодательства РФ. При подсчете дней командировки следует руководствоваться ст. 14 ТК РФ «Исчисление сроков».

Работники, находящиеся в командировке, обязаны подчи-

няться режиму рабочего времени и времени отдыха организации, в которую они командированы.

Не использованные во время командировки дни отдыха по возвращении из нее не предоставляются и не оплачиваются.

Днем выезда в командировку считается дата отправления поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства от места постоянной работы командированного, а днем приезда из командировки – 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 нуля часов и позднее – последующие сутки.

В случае если станция, пристань или аэропорт находятся за чертой населенного пункта, учитывается время, необходимое для проезда до станции, пристани или аэропорта.

Аналогично определяется день приезда работника в место постоянной работы.

В случае вынужденной остановки в пути работнику возмещаются расходы по найму жилого помещения, подтвержденные соответствующими документами, в порядке и размерах, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом.

Вопрос о явке работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки решается по договоренности с работодателем (п. 4 Положения). По смыслу

Положения работник может, но не обязан трудиться по месту своей постоянной работы в день отъезда в командировку и в день приезда из командировки. Однако в любом случае, независимо от того, работал он или нет, ему выплачиваются средний заработок и суточные за такие дни, как за дни нахождения в пути (п.п. 9 и 11 Положения). Ведь дополнительные расходы в виде суточных возникают в связи с самим фактом нахождения в пути, а средний заработок сохраняется, если день нахождения в пути совпадает с рабочим днем по графику командирующей организации (см. письмо Минтруда от 05.09.2013 № 14–2/3044898–4415). Поскольку привлечение сотрудника к работе в день выезда и приезда из командировки возможно только по соглашению сторон трудовых отношений, то и вопрос об оплате труда в эти дни должен решаться по договоренности работника и работодателя. При этом условие о том, что работнику, помимо среднего заработка, выплачивается вознаграждение за работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки, согласно ч. 2 ст. 135 ТК РФ, следует закрепить в локальном нормативном акте работодателя, определяющем систему оплаты труда и премирования работников, либо в коллективном договоре.

От направления в командировку работник может отказаться только при наличии уважительных причин:

– лиц, с которыми заключен ученический договор, запрещено направлять в командировки, не связанные с учениче-

ством (ст. 203 ТК РФ);

- беременных женщин запрещено направлять в любые командировки (ст. 259 ТК РФ);

- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, отцов, воспитывающих детей до трех лет без матери, а также опекунов детей указанного возраста, работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства в возрасте до 18 лет, а также работников, осуществляющих уход за больным членом семьи, разрешено направлять в командировки только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено медицинскими рекомендациями (ст. 259, 264 ТК РФ);

- работников моложе 18 лет, за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, запрещено направлять в любые командировки (ст. 268 ТК РФ);

- инвалидов запрещено направлять в командировки, если это противоречит индивидуальной программе реабилитации инвалидов (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»);

- зарегистрированный кандидат не может быть направлен в командировку во время проведения выборов (ст. 41 Федерального закона от 12.06.2002 № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референ-

думе граждан Российской Федерации»);

– если на законных основаниях работник временно освобожден от исполнения служебных обязанностей или имеются иные уважительные причины, предусмотренные ТК РФ или иными федеральными законами (временная нетрудоспособность, исполнение государственных или общественных обязанностей, чрезвычайные обстоятельства (пожары, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), отказ от работы, не предусмотренной трудовым договором и т. п.);

– если трудовым договором предусмотрено условие о не направлении в командировки.

В остальных случаях отказ от командировки является невыполнением служебных обязанностей (дисциплинарным проступком), за которое работодатель вправе наложить на работника дисциплинарное взыскание.

Гарантии при направлении работников в служебные командировки (ст. 167 ТК РФ)

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

Средний заработок за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в командирующей организации. В среднем заработке учитываются районные коэффициенты и процентные надбавки, установленные по месту постоянной работы, а не по месту командировки.

Гарантию ст. 167 ТК РФ о сохранении среднего заработка при направлении в служебную командировку следует понимать так, что работнику, даже в том случае, когда выполняемая в командировке работа оценивается ниже его среднего заработка или он по независящим от него причинам не работал, находясь в командировке, и не выполнил командировочное задание, гарантируется средний заработок, а не в том смысле, что работнику во всех случаях пребывание в командировке оплачивается из расчета среднего заработка да-

же тогда, когда фактически выполненная в командировке работа оценивается выше среднего заработка. В соответствии со ст. 21 ТК РФ работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы. Поэтому за период работы в командировке оплата производится за фактически выполненную работу, если она оценивается выше среднего заработка.

Если командировкой предусмотрена работа в выходные или праздничные дни (это может быть отражено, например, в служебном задании, приказе, командировочном удостоверении), то за работу в эти дни производится компенсация в соответствии со ст. 153 ТК РФ:

- сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада

(должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Если командировкой не предусмотрена работа в выходные или праздничные дни, но работнику пришлось по каким-либо причинам работать в выходные или праздничные дни, то при наличии подтверждающего документа по возвращении ему также за эти дни производится оплата труда в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

Если работник по распоряжению работодателя выезжает в командировку или возвращается из командировки в выходной день, ему по возвращении из командировки предоставляется другой день отдыха. В этом случае нахождение в пути в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Если работник не желает воспользоваться другим днем

отдыха, ему производится оплата труда как за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 153 ТК РФ (см. решение Верховного Суда РФ от 20.06.2002 № ГКПИ02–663 – пояснения в суде представителей Минфина России Лохина В. В. и Анохина А. В.). Однако у работников, выходные дни которым предоставляются в различные дни недели поочередно (ч. 3 ст. 111 ТК РФ), дни отъезда или приезда из командировки, выпадающие на субботу или воскресенье, совсем не обязательно будут совпадать с их индивидуальными выходными. Соответственно, в порядке ст. 153 ТК РФ им оплачиваться работа в их индивидуальные выходные дни.

Отъезд или прибытие из служебной командировки в выходные или праздничные дни, согласно п. 3 ст. 255 НК РФ, учитываются в расходах для целей исчисления налога на прибыль, если в правилах внутреннего трудового распорядка, утверждаемых работодателем, предусмотрен режим работы в выходные и праздничные дни (см. письмо Департамента налоговой и таможенно-тарифной политики Минфина России от 16.10.2015 № 03–03–06/2/59267).

Заработная плата пересылается командированному работнику по его просьбе за счет работодателя.

Работнику, работающему по совместительству, при командировании сохраняется средний заработок у того работодателя, который направил его в командировку. В случае направления такого работника в командировку одновремен-

но по основной работе и работе, выполняемой на условиях совместительства, средний заработок сохраняется у обоих работодателей, а возмещаемые расходы по командировке распределяются между командирующими работодателями по соглашению между ними.

Работнику в случае его временной нетрудоспособности, удостоверенной в установленном порядке, возмещаются расходы по найму жилого помещения (кроме случаев, когда командированный работник находится на стационарном лечении) и 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 постоянного жительства.

За период временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с законодательством РФ об обязательном социальном страховании.

Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 168 ТК РФ)

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Таким образом, суточные это не расходы на жизнеобеспечение работника, жизнеобеспечением работника является его заработная плата, а компенсация дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства. Цели расходования данных средств нормативными актами не регламентированы. Командированный работник расходует их по своему усмотрению и не отчитывается перед работодателем за их целевое использование. Суточные командированному работнику не выплачиваются только в одном случае – при командировках в местность, откуда работник, исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы, имеет возмож-

ность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства (п. 11 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки утв. постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749). Выплата суточных работнику обусловлена единственным критерием – проживанием работника вне места постоянного жительства более 24 часов (см. решение ВС РФ от 04.03.2005 № ГКПИ05–147, постановление АС Северо-Западного округа от 13.05.2015 № Ф07–2493/14, постановление ФАС Уральского округа от 29.06.2009 № Ф09–4274/09-С2). Суточные выплачиваются работодателем даже в том случае, когда принимающая сторона обеспечивает работника всем необходимым (проживание, питание и т. п.). Суточные за время нахождения в пути выплачиваются по тем же нормам, что и за время пребывания в месте командировки, независимо от включения в проездной документ расходов на питание.

Нормы расходов организаций, финансируемых из федерального бюджета, на выплату суточных утв. постановлением Правительства РФ от 02.10.2002 № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета».

Данным постановлением установлены суточные в размере 100 руб. за каждый день нахождения в командировке на территории РФ.

При этом внебюджетная организация может установить свой норматив суточных, который будет превышать 100 руб. В каждой конкретной организации вопрос о размере суточных, возмещаемых работодателем, решается самостоятельно (письмо Минфина России от 21.03.2005 № 03-05-01-04/62). Порядок и размеры возмещения суточных, согласно ст. 168 ТК РФ, должны быть определены коллективным договором или локальным нормативным актом. Таким локальным нормативным актом может быть, например, положение о командировках.

Организации, финансируемые из федерального бюджета, согласно п. 3 постановления Правительства Российской Федерации от 02.10.2002 № 729, тоже вправе устанавливать нормы суточных в порядке ст. 168 ТК РФ в большем размере за счет экономии средств, выделенных из федерального бюджета на их содержание, а также за счет средств, полученных организациями от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. (См. решение ВАС РФ от 26.01.2005 № 16141/04).

Размер суточных, в пределах норм установленных организацией, не облагается НДФЛ и социальным налогом. В случае если размер суточных превышает установленный самой организацией норматив, то с сумм превышения уплачивается налог в общеустановленном порядке. Согласно ст. 217 Налогового кодекса РФ, не подлежат обложению налогом на доходы физических лиц суточные, выплаченные в соответ-

ствии с законодательством РФ, но не более 700 руб. за каждый день нахождения в командировке на территории РФ и не более 2500 руб. за каждый день нахождения в заграничной командировке.

Отдельным категориям лиц (военнослужащим, сотрудникам органов внутренних дел, уголовно-исполнительной системы, наркоконтроля, таможни, противопожарной службы, лицам начальствующего состава федеральной фельдъегерской связи) суточные выплачиваются в соответствии с постановлением Правительства РФ от 1.02.2011 № 43 «О возмещении суточных расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, военнослужащим и сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти за счет средств федерального бюджета». Руководители данных органов предусматривают возмещение таких затрат в пределах не более 300 руб. за каждый день нахождения в командировке.

Порядок и размеры возмещения командировочных расходов сотрудникам федеральных органов и учреждений определяются Правительством РФ, работникам региональных и местных структур – органами власти соответствующего уровня. Для остальных работников – коллективным договором или локальным нормативным актом, если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами России. Иными словами, размер возмещаемых сотрудникам командировочных расхо-

дов регулируется коммерческой организацией самостоятельно, но в предусмотренном законом порядке: либо устанавливается локальным нормативным актом, либо находит отражение в коллективном договоре (см. решение Арбитражного суда Воронежской области от 25.02.2014 по делу № А14-13701/2013). В действующем законодательстве нет требования о том, что размер возмещения командировочных расходов в коммерческих организациях должен соответствовать размеру, установленному для организаций госсектора (см. постановление Двенадцатого арбитражного апелляционного суда от 29.11.2011 № 12АП-8449/11, решение Ленинского районного суда г. Чебоксары от 27.01.2011 по делу № 2-29/11). Коллективным договором или локальным нормативным актом может быть предусмотрен дифференцированный размер выплат, связанных со служебными командировками, в зависимости от занимаемой должности работников.

Расходы по проезду к месту командировки на территории РФ и обратно к месту постоянной работы и по проезду из одного населенного пункта в другой, если работник командирован в несколько организаций, расположенных в разных населенных пунктах, включают расходы по проезду транспортом общего пользования соответственно к станции, пристани, аэропорту и от станции, пристани, аэропорта, если они находятся за чертой населенного пункта, при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы, а также оплату услуг по оформлению проездных документов

и предоставлении в поездах постельных принадлежностей.

Федеральным законом от 14.06.2012 № 67-ФЗ «Об обязательном страховании гражданской ответственности перевозчика за причинение вреда жизни, здоровью, имуществу пассажиров...» обязанность страхования возможного вреда пассажирам возложена на перевозчиков в связи с чем страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте работодателем теперь не возмещается.

Письмом Департамента налоговой и таможенной политики Минфина России от 2.03.2017 № 03–03–07/11901 «О порядке возмещения работникам командировочных расходов; об учете для целей налога на прибыль расходов на проезд работника в такси во время командировки» Департамент налоговой и таможенной политики совместно с Департаментом бюджетной политики в сфере государственного управления, судебной системы, государственной гражданской службы сообщил, что в случае обоснованности и документального подтверждения, расходы работника в командировке на проезд в такси могут быть учтены организацией в составе прочих расходов, связанных с производством и (или) реализацией. Об обоснованности расходов для целей налогового учета затраты на оплату работникам такси см. письмо Минфина России от 27.11.2015 № 03–03–06/1/69181. Это касается случаев, когда такие затраты необходимы в силу особенностей командировки. Например, у работника ночной график или организация расположена в местности на-

столько удаленной, что добраться до места работы возможно только на такси. Согласно пункту 111 Правил перевозок пассажиров и багажа автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом, утв. постановлением Правительства РФ от 14.02.2009 № 112 в подтверждение оплаты пользования легковым такси выдается кассовый чек или квитанция в форме бланка строгой отчетности. Указанная квитанция должна содержать обязательные реквизиты, которые представлены в приложении № 5 Правил. В квитанции на оплату пользования легковым такси допускается размещение дополнительных реквизитов, учитывающих особые условия осуществления перевозок пассажиров и багажа легковыми такси. При этом Минфин России письмом Департамента налоговой и таможенной политики от 20.03.2017 № 03–04–06/15815 разъяснил, что при использовании работниками арендованных автомобилей или такси для служебных поездок, дохода в целях исчисления НДФЛ у работников не возникает, поскольку транспортные услуги в таких случаях оказываются в интересах работодателя, а не работников.

Минфин России письмом от 14.01.2014 № 03–03–10/438 разъяснил порядок документального подтверждения расходов, связанных с командировками работников, в том числе по электронным проездным документам.

Под документально подтвержденными расходами понимаются затраты, подтвержденные документами, оформлен-

ными в соответствии с законодательством Российской Федерации, либо документами, оформленными в соответствии с обычаями делового оборота, применяемыми в иностранном государстве, на территории которого были произведены соответствующие расходы, и (или) документами, косвенно подтверждающими произведенные расходы (в том числе таможенной декларацией, приказом о командировке, проездными документами, отчетом о выполненной работе в соответствии с договором). Расходами признаются любые затраты при условии, что они произведены для осуществления деятельности, направленной на получение дохода.

Расходы на приобретение электронного билета командированному работнику могут подтверждаться распечаткой соответствующих документов на бумажном носителе. При приобретении электронного авиабилета оправдательными документами, подтверждающими расходы организации, являются сформированная АИС маршрут/квитанция электронного документа (авиабилета) на бумажном носителе, в которой указана стоимость перелета, посадочный талон, подтверждающий перелет подотчетного лица по указанному в электронном авиабилете маршруту. При приобретении железнодорожного билета в электронном виде – контрольный купон электронного проездного документа (билета), полученный в электронном виде по информационно-телекоммуникационной сети. В случае подтверждения расходов на приобретение железнодорожного и (или) авиабилета выше-

указанными документами дополнительных документов, подтверждающих оплату билета, не требуется.

При использовании воздушного транспорта для проезда работников, заключивших трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работников государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений к месту командирования и (или) обратно к постоянному месту работы проездные документы оформляются (приобретаются) только на рейсы российских авиакомпаний или авиакомпаний других государств – членов Евразийского экономического союза, за исключением случаев, если указанные авиакомпании не осуществляют пассажирские перевозки к месту командирования работника либо если оформление (приобретение) проездных документов на рейсы этих авиакомпаний невозможно ввиду их отсутствия на дату вылета к месту командирования работника и (или) обратно (постановление Правительства Российской Федерации от 2.10.2002 № 729 в редакции Постановления Правительства РФ от 07.03.2016 № 171).

При направлении в командировку расходы на оплату услуг зала повышенной комфортности (зала официальных делегаций) могут учитываться для целей налогообложения прибыли. Указанные расходы принимаются в состав прочих расходов, связанных с производством и (или) реализацией на основании пп. 12 п. 1 ст. 264 НК РФ, при условии их документального подтверждения и соответствия требовани-

ям экономической обоснованности (письмо ФНС России от 05.06.2014 № ГД -4-3/10784@).

Поскольку порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом (ст. 168 ТК РФ), постольку компенсация оплаты услуг VIP-зала в аэропорту во время командировки, предусмотренная локальным нормативным актом организации, не включается в базу для начисления страховых взносов. Такая оплата признается компенсационной выплатой, связанной с возмещением командировочных расходов работника (см. определение ВС РФ от 12.05.2016 № 309-КГ16-38291).

Минфин России приказом от 10.03.2015 № 33н утвердил перечень документов, подтверждающих фактический срок пребывания федерального государственного гражданского служащего в служебной командировке при отсутствии проездных документов (билетов). Данный перечень может быть использован и другими работодателями.

При отсутствии проездных документов срок нахождения в командировке федерального госслужащего может быть определен на основании документов, подтверждающих расходы по найму жилого помещения и на проезд к месту командировки и обратно.

Для подтверждения расходов на проезд к месту служебной командировки и обратно на служебном транспорте предоставляется решение представителя работодателя или

уполномоченного им лица о направлении в командировку на служебном транспорте и документы, подтверждающие использование служебного транспорта; при направлении на личном транспорте – соответствующее решение представителя работодателя, служебная записка о фактическом сроке пребывания в месте командирования и документы, подтверждающие использование личного транспорта.

При отсутствии указанных документов госслужащим предоставляется служебная записка или иной документ о фактическом сроке пребывания в командировке, содержащий обязательные реквизиты, с отметкой принимающей стороны о датах прибытия и убытия госслужащего.

Компенсации работникам за дни отъезда в командировку и дни прибытия из командировки, приходящиеся на выходные дни, могут быть учтены в составе расходов при исчислении налога на прибыль. Указанные затраты подлежат включению в состав расходов, если правила внутреннего распорядка, утвержденные руководителем организации, предусматривают режим работы в выходные и праздничные дни, а также при условии соответствия данных затрат критериям, установленным п. 1 ст. 252 НК РФ.

Расходы на приобретение проездного билета для проезда работника к месту командировки и обратно в выходные дни, предшествующие дню начала командировки, или в выходные дни, следующие за датой окончания командировки, также могут учитываться в расходах для целей налогооб-

ложения прибыли организаций. При этом необходимо, чтобы дата выбытия из места командировки к месту постоянной работы (дата отправления работника к месту командировки) совпадала с датой, на которую приобретен проездной билет. В случаях задержки выезда командированного из места командировки (либо более раннего выезда работника к месту назначения) необходимо разрешение руководителя, подтверждающего в соответствии с установленным порядком целесообразность произведенных расходов (см. письмо ФНС России от 20.08.2014 № СА-4-3/16564@ «О порядке учета командировочных расходов»).

При наличии нескольких видов транспорта, связывающих место постоянной работы и место командировки, администрация может предложить командированному работнику вид транспорта, которым ему надлежит воспользоваться. При отсутствии такого предложения работник самостоятельно решает вопрос о выборе транспорта.

При отсутствии проездных документов, подтверждающих произведенные расходы, возмещение производится в размере минимальной стоимости проезда:

- железнодорожным транспортом – в плацкартном вагоне пассажирского поезда;
- водным транспортом – в каюте V 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.

Если работник на пути в командировку или обратно заезжал в места не указанные в командировочном удостоверении, не по служебным вопросам, то оплата по таким поездкам производится только в сумме, равной стоимости проезда к месту командировки и обратно.

Работник имеет право выехать в командировку на личном автомобиле. В этом случае возмещению подлежат расходы на топливо. При этом такое возмещение расхода на топливо в обязательном порядке должно быть предусмотрено в приказе (распоряжении) о направлении работника в командировку. Расходы на топливо возмещаются на основании представленных чеков или квитанций исходя из расстояния до места командировки и обратно.

Трудовое законодательство не содержит положений, позволяющих работодателю не оплачивать проезд работника в служебную командировку. Даже в тех случаях, когда работник не выполнил или не надлежащим образом выполнил задание на командировку и причинил ущерб работодателю, работодатель обязан возместить работнику, подтвержденные авансовым отчетом, расходы по командировке и взыскивать ущерб в порядке раздела XI ТК РФ.

Расходы по проезду в командировку и обратно оплачиваются и в тех случаях, когда работодатель разрешил работнику убыть из места командировки в отпуск, поскольку работодатель вправе потребовать от работника прибыть из ко-

командировки к месту постоянной работы, отчитаться за командировку и только после этого убыть в отпуск. Оплата в этом случае производится только в сумме, равной стоимости проезда к месту командировки и обратно.

Минфин России разъяснил, что в случае, если работник, в связи со служебной необходимостью, направляется в место командирования из места нахождения в отпуске, а по окончании командировки возвращается в место нахождения работодателя, то суммы возмещения стоимости проезда работника от места проведения отпуска до места командирования и от места командирования до места работы не подлежат обложению НДФЛ. При этом затраты на проезд работника из места командировки к месту проведения отдыха работодатель не вправе учесть в расходах для целей налогообложения прибыли, так как их нельзя признать экономически оправданными (см. письмо Департамента налоговой и таможенной политики Минфина России от 17.01.2017 № 03-04-06/1546).

Каким именно образом должен осуществляться найм жилого помещения (проживание в гостинице, найм или аренда жилого помещения и т. п.) трудовое законодательство не конкретизирует, оставляя этот вопрос на усмотрение работодателя.

При проживании гражданского служащего в гостинице им может быть предъявлена квитанция или иной документ, содержащий сведения, предусмотренные Правилами предо-

ставления гостиничных услуг в РФ, утвержденных постановлением Правительства РФ от 25.04.1997 № 490. При проживании вне гостиницы представляются первичные учетные документы, сформированные в соответствии с законодательством РФ о бухгалтерском учете и содержащие реквизиты, установленные Инструкцией по применению Единого плана счетов бухгалтерского учета для органов государственной власти (государственных органов), органов местного самоуправления, органов управления государственными внебюджетными фондами, государственных академий наук, государственных (муниципальных) учреждений, утв. приказом Минфина России от 01.12.2010 № 157н.

Организации и предприниматели, осуществляющие расчеты в отдаленных или труднодоступных местностях, вправе не применять контрольно-кассовую технику при условии выдачи покупателю (клиенту) по его требованию документа, подтверждающего факт осуществления расчета. Документы могут быть выполнены на бумажном носителе рукописным или иным способом (типографским, с использованием ПК и др.) (см. Постановление Правительства РФ от 15.03.2017 № 296 «Об утверждении Правил выдачи и учета документов, подтверждающих факт осуществления расчетов в отдаленных или труднодоступных местностях между организацией или индивидуальным предпринимателем и покупателем (клиентом) без применения контрольно-кассовой техники»).

Нормативные правовые акты, устанавливающие размеры возмещения расходов при направлении в служебную командировку, для работников организаций бюджетной сферы имеют обязательный характер, а для работников организаций с иными формами собственности – рекомендательный.

Расходы по бронированию и найму жилого помещения на территории РФ возмещаются работникам (кроме тех случаев, когда им предоставляется бесплатное жилое помещение) в порядке и размерах, определенных коллективными договорами или локальным нормативным актом.

Устанавливаемые коллективными договорами и иными локальными нормативными актами повышенные размеры компенсаций расходов на командировку по сравнению с государственно установленными не должны вести к росту себестоимости выпускаемой продукции, поэтому в них следует указывать источник, за счет которого повышаются командировочные расходы.

Об установлении размеров выплаты суточных и предельных норм возмещения расходов по найму жилого помещения при краткосрочных командировках на территории зарубежных стран смотрите постановление Правительства РФ от 26.12.2005 № 812 «О размере и порядке выплаты суточных в иностранной валюте и надбавок к суточным в иностранной валюте при служебных командировках на территории иностранных государств работников организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета» и приказ Мин-

фина России от 02.08.2004 № 64н «Об установлении предельных норм возмещения расходов по найму жилого помещения в иностранной валюте при служебных командировках на территории государств работников организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета».

При зарубежных командировках если суточные выплачиваются работникам в иностранной валюте, то для целей исчисления НДФЛ их нужно пересчитывать в рубли (чтобы сравнить с необлагаемой нормой). Пересчет необходимо осуществлять по курсу ЦБ РФ, действующему на дату выплаты суточных (письмо Минфина России от 01.02.2008 № 03–04–06–01/27). При приобретении командированным валюты самостоятельно, это подтверждается справкой о покупке валюты. При этом датой осуществления командировочных расходов признается дата утверждения авансового отчета (подп. 5 п. 7 ст. 272 НК РФ). В том случае, когда командированный работник не может предъявить справку о покупке валюты, пересчитать суммы расходов в иностранной валюте нужно по официальному курсу Банка России на дату выдачи подотчетных сумм, считают специалисты Минфина России. Такой вывод они сделали на основании п. 10 ст. 272 НК РФ. В случае перечисления аванса, задатка на оплату расходов в валюте такие затраты пересчитываются по официальному курсу Банка России на дату перечисления аванса, задатка (см. письмо Минфина России от 21.01.2016 № 03–03–06/1/2059).

Специалисты финансового ведомства рассмотрели ситуацию, когда организация перечисляет работнику, отправленному в заграникомандировку, денежные средства на оплату проживания в гостинице на его банковскую карту в рублях, а расходы командированный сотрудник оплачивает в иностранной валюте (см. письмо Минфина России от 22.01.2016 № 03-03-06/1/2318). В этом случае при расчете налога на прибыль расходы на заграникомандировку следует определять исходя из истраченной суммы по курсу банка на дату осуществления расходов, то есть на дату, когда средства были списаны с банковской карты работника, считают в ведомстве. Понесенные расходы должны быть подтверждены первичными документами (ст. 252 НК РФ). Документами, которые подтверждают расходы по найму жилого помещения за границей, могут быть копии заграничного паспорта с отметками пограничной службы о пересечении границы, инвойс (счет-фактура) заграничного отеля, кассовые чеки или чеки, выдаваемые при проведении операций с использованием банковских карт.

Датой осуществления командировочных расходов для целей налогового учета признается дата утверждения авансового отчета (подп. 5 п. 7 ст. 272 НК РФ).

Оплата и (или) возмещение расходов работника в иностранной валюте, связанных с командировкой за пределы территории РФ, включая выплату аванса в иностранной валюте, а также погашение неизрасходованного аванса в ино-

странной валюте, выданного работнику в связи с командировкой, осуществляются в соответствии с Федеральным законом от 10.12.2003 № 173-ФЗ «О валютном регулировании и валютном контроле».

Выплата работнику суточных в иностранной валюте при направлении работника в командировку за пределы территории РФ осуществляется в размерах, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом, с учетом особенностей, предусмотренных пунктом 19 Положения.

За время нахождения в пути работника, направляемого в командировку за пределы территории РФ, суточные выплачиваются:

а) при проезде по территории РФ – в порядке и размерах, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом для командировок в пределах территории РФ;

б) при проезде по территории иностранного государства – в порядке и размерах, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом для командировок на территории иностранных государств.

При следовании работника с территории РФ дата пересечения государственной границы РФ включается в дни, за которые суточные выплачиваются в иностранной валюте, а при следовании на территорию РФ дата пересечения государственной границы РФ включается в дни, за которые су-

точные выплачиваются в рублях.

Даты пересечения государственной границы РФ при следовании с территории РФ и на территорию РФ определяются по отметкам пограничных органов в паспорте.

При направлении работника в командировку на территории двух или более иностранных государств суточные за день пересечения границы между государствами выплачиваются в иностранной валюте по нормам, установленным для государства, в которое направляется работник (см. письмо Минтруда России и Минфина России от 17.05.1996 № 1037-ИХ).

Работнику, выехавшему в командировку на территорию иностранного государства и возвратившемуся на территорию РФ в тот же день, суточные в иностранной валюте выплачиваются в размере 50 % нормы расходов на выплату суточных, определяемой коллективным договором или локальным нормативным актом, для командировок на территории иностранных государств.

Расходы по найму жилого помещения при направлении работников в командировки на территории иностранных государств, подтвержденные соответствующими документами, возмещаются в порядке и размерах, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом.

Расходы по проезду при направлении работника в командировку на территории иностранных государств возмещаются ему в порядке, предусмотренном п. 12 Положения при на-

правления в командировку в пределах территории РФ.

Работнику при направлении его в командировку на территорию иностранного государства дополнительно возмещаются:

- а) расходы на оформление заграничного паспорта, визы и других выездных документов;
- б) обязательные консульские и аэродромные сборы;
- в) сборы за право въезда или транзита автомобильного транспорта;
- г) расходы на оформление обязательной медицинской страховки;
- д) иные обязательные платежи и сборы.

Разрешение работнику производить иные расходы следует зафиксировать в приказе или задании на командировку.

Возможно и письменное обращение работника об осуществлении им в период командировки дополнительных расходов. При этом необходимо получить резолюцию, разрешающую произвести дополнительные расходы, что будет свидетельствовать о правомерности действий работника. Потребность в иных расходах может возникнуть и в период нахождения работника в командировке – подтверждается работодателем письмом, факсом или телеграммой.

Возмещение иных расходов, связанных с командировками в случаях, порядке и размерах, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом, осуществляется при представлении документов, подтверждаю-

щих эти расходы приложением к авансовому отчету чеков, квитанций, счетов, приходных ордеров, расписок и т. п.

После возвращения из командировки работник в трехдневный срок составляет авансовый отчет (унифицированная форма № АО-1 с указаниями по ее применению и заполнению утв. постановлением Госкомстата России от 01.08.2001 № 55 «Об утверждении унифицированной формы первичной учетной документации № АО – 1 «Авансовый отчет», ОКУД 0504505) с приложением надлежаще оформленных документов, подтверждающих произведенные расходы, и вместе с заданием на командировку сдает в бухгалтерию (Инструкция Минфина СССР, Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 07.04.1988 № 62 «О служебных командировках в пределах СССР») и производит окончательный расчет по выданному ему перед отъездом в командировку денежному авансу.

Под надлежащим оформлением оправдательных документов понимается их составление по формам, предусмотренным учетной политикой организации и содержащих реквизиты, указанные в п. 2 ст. 9 Федерального закона от 6.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете». В случае оформления авансового отчета с нарушением установленных законодательством требований указанная в нем сумма расходов не может быть включена в состав расходов как не соответствующая условиям п. 1 ст. 252 НК РФ (см. письмо ФНС России от 18.08.2009 № 3–2–06/90 «Об объеме доку-

ментов, подтверждающих расходы на командировку»).

Если работник не представит авансовый отчет в трехдневный срок, в соответствии со ст. 137 ТК РФ из заработной платы работника может быть произведено удержание суммы выданного аванса «для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой».

При этом определено, что работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Однако, в соответствии со ст. 167 ТК РФ при направлении работника в служебную командировку ему **гарантируется** возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Поэтому право работодателя на удержание ранее выданной суммы аванса не лишает работника права на возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, после представления им авансового отчета и утверждения его работодателем.

Если изменился срок командировки, производится соответствующий перерасчет, в том числе и в том случае, когда работник самостоятельно сократил срок командировки – это может послужить основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности (если задание по командировке работником не выполнено), но не служит основанием

для неоплаты фактических дней командировки. Бухгалтерия производит перерасчет на основании табеля учета рабочего времени и авансового отчета. Причину изменения срока командировки работник указывает в служебной записке.

Оплата командировочных расходов, а также компенсация сотрудникам документально подтвержденных расходов может осуществляться как наличными деньгами, так и с использованием банковских карт в соответствии с положением об эмиссии банковских карт и об операциях, совершаемых с использованием платежных карт, утвержденным Банком России от 24.12.2004 № 266-П. При этом порядок расчетов с подотчетными лицами с использованием банковских карт должен быть закреплён в учетной политике организации (см. письмо Минфина России № 02–03–10/37209 и Казначейства РФ № 42–7.4–05/5.2–554 от 10.09.2013).

Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются (ст. 166 ТК РФ). Тот факт, что поездка не признается командировкой, не означает, что работнику не компенсируются расходы, связанные с любой служебной поездкой. Напротив, работодатель обязан обеспечить работника средствами, необходимыми для выполнения им трудовых обязанностей (ст. 22 ТК РФ).

Возмещение расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также с работой в полевых условиях, работами экспедиционного характера (ст. 168.1 ТК РФ)

Работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, работодатель возмещает связанные со служебными поездками:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные, полевое довольствие);
- иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома работодателя.

Размеры и порядок возмещения расходов, а также пере-

чень работ, профессий, должностей этих работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Размеры и порядок возмещения расходов могут также устанавливаться трудовым договором.

Законодательного определения понятий «разъездной характер работы», «подвижной характер работы», «работа, осуществляемая в пути» нет. Они определяются из различий в работе на определенном месте работы и работой в командировке. Можно сказать, что это служебные поездки работников на постоянной основе, не являющиеся служебными командировками, для выполнения поручения работодателя вне постоянной работы. Как разъяснил Минтруд РФ в письме от 8.06.2016 № 17–4/В-234 «О начислении страховых взносов в государственные внебюджетные фонды на суммы суточных, выплачиваемых работникам в связи с разъездным характером работы» в отличие от командировок, носящих временный характер и ограниченных определенным сроком, работа, связанная с разъездами, должна носить постоянный характер. Командировка имеет определенный срок не менее двух дней, а также предполагает, что работник не имеет возможность возвращаться после рабочего дня к месту постоянной работы или, по мнению работодателя, такое возвращение нецелесообразно. Соответственно разъездной характер работы – это работа в пути, осуществляемая на постоянной основе.

О том, что разъездной характер работы связан с работами на объектах, расположенных на значительном расстоянии от места размещения организации, в связи с поездками в нерабочее время от места нахождения организации (сборного пункта) до места работы на объекте и обратно, говорится и в п. 2 Положения о выплате надбавок, связанных с подвижным и разъездным характером работ в строительстве, утв. постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 01.06.1989 № 169/10–87. В ведомственных актах изложены определенные указания относительно того, что считать тем или иным характером работы (см. например, п. 2 Инструкции об организации служебных командировок военнослужащих войск гражданской обороны и сотрудников государственной противопожарной службы в системе Министерства РФ по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, утв. приказом МЧС РФ от 10.01.2008 № 3). Смотрите также определение Свердловского областного суда от 01.11.2011 № 33–15672/2011).

В части, не противоречащей ТК РФ, можно пользоваться нормативными документами бывшего СССР, такими как постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и ВЦСПС от 16.12.1960 № 1335/31 «Об утверждении Положения о порядке и размерах возмещения расходов работникам связи, железнодорожного, речного, автомобильного транспорта и

шоссейных дорог, постоянная работа которых протекает в пути или имеет разъездной характер, а также при служебных поездках в пределах обслуживаемых участков»; постановление Совета Министров РСФСР от 12.12.1978 № 579 «Об утверждении перечней профессий, должностей и категорий работников речного, автомобильного транспорта и автомобильных дорог, которым выплачиваются надбавки в связи с постоянной работой в пути, разъездным характером работ, а также при служебных поездках в пределах обслуживаемых ими участков»; приказ Министра связи СССР от 14.02.1961 № 88 «О введении в действие перечня должностей, профессий и категорий работников эксплуатационных предприятий и организаций связи, которым выплачивается надбавка за разъездной характер работы».

На основании указанных документов можно сделать вывод, что разъездная работа характеризуется необходимостью для работника перемещаться на значительное расстояние от места работы для выполнения заданий работодателя, при этом у сотрудника нет постоянного, стационарного рабочего места, но есть возможность ежедневного возвращения к месту жительства. К разъездной работе относится, например, работа курьера, страхового агента, торгового представителя, почтальона. К работе же в пути относится работа, выполняемая при движении какого-либо транспортного средства, при этом работник может, как управлять этим движением, так и не иметь никакого влияния на него. В пути работают,

например, поездные бригады, экипажи самолетов и команды теплоходов, «водители-дальнобойщики» и экспедиторы. При подвижной работе работник часто меняет рабочее место (место выполнения трудовой функции). Местом работы в этом случае является какая-либо территория. Такова, например, работа дорожных строителей, строителей ЛЭП, лесозаготовителей и т. п. Работа в поле характерна для геологов и археологов. В экспедиции обычно проводятся исследования.

В настоящее время, согласно ст. 168.1 ТК РФ, размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, а также перечень работ, профессий, должностей этих работников, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Размеры и порядок возмещения указанных расходов могут также устанавливаться трудовым договором. Т. е. это тот случай, когда вопросы отнесения или не отнесения работ к определенному характеру, условия и порядок их оплаты могут решаться по соглашению между работниками и работодателями.

Положения ст. 168.1 ТК РФ устанавливают для работников, в трудовые обязанности которых входят служебные поездки, не являющиеся, однако, командировками, гарантии,

тождественные гарантиям, предусмотренным для работников, направляемых в командировки.

В случае, когда в трудовом договоре либо названных актах не определены порядок и размеры возмещения, расходы, связанные со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также с работой в полевых условиях и работами экспедиционного характера, они компенсируются в размерах, которые должны быть не менее установленных для командировочных расходов.

Условие о характере работы (разъездной, подвижной, в пути, в поле, в экспедиции) обязательно должно содержаться в трудовом договоре (ст. 57 ТК РФ), в противном случае работник вправе отказаться от такого характера работы.

Если такие условия в трудовом договоре отсутствуют, поездку работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы, в соответствии со ст. 166 ТК РФ, следует признавать служебной командировкой.

Унифицированными формами Т-1 и Т-1а, утв. постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1, предусмотрено, что условие о характере работы должно быть включено и в приказ о приеме работника на работу.

Включение в трудовой договор названных в статье 168.1 ТК РФ вариантов характера работы (разъездной, подвижной, в пути, в поле, в экспедиции) позволяет отнести произ-

водимые выплаты на себестоимость продукции работодателя. Компенсации за разъездной характер работы, предусмотренные трудовым и (или) коллективным договором, являются составной частью заработной платы работника. Расходы на выплату работникам компенсаций за разъездной характер работы, осуществляемые в порядке, определенном трудовыми и (или) коллективными договорами, признаются в целях налогообложения прибыли в составе расходов на оплату труда в соответствии с п. 3 ст. 255 НК РФ.

Отдельно следует остановиться на одноразовых служебных поездках в пределах одних суток за пределы населенного пункта, в котором находится место работы работника, работников, работа которых не отнесена к разъездному характеру. Все время такой поездки от выезда до приезда, за исключением перерывов для отдыха и питания (ст. 108 ТК РФ), включается в рабочее время. Соответственно, время такой поездки, выходящее за пределы продолжительности рабочего дня, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором, следует учитывать как сверхурочную работу. Примером такого нарушения ст. 99 ТК РФ может служить случай, когда сельскохозяйственное предприятие, открывшее магазин в областном центре, отправляло своего работника (продавца) для работы в этом магазине на электричке учитывая и оплачивая при этом только время работы непосредственно в магазине. Работник, уходя из дома в 6 часов утра и возвращаясь домой в 22 часа,

фактически был лишен права на ежедневный отдых. Такая работа может быть признана имеющей разъездной характер в порядке ч. 2 ст. 168.1 (см. определение Свердловского областного суда от 01.11.2011 № 33–15672/2011).

В таком же порядке могут быть признаны имеющими разъездной характер поездки в пределах одного населенного пункта. В противном случае затраты на такие поездки возмещаются в порядке ст. 22 ТК РФ согласно которой работодатель обязан обеспечить работника средствами, необходимыми для выполнения им трудовых обязанностей. Работодатель может предоставлять служебный транспорт, производить работнику доплату за использование личного транспорта (либо путем заключения с работником, как с физическим лицом, договора аренды автотранспорта – в этом случае отношения сторон будут регулироваться нормами гражданского законодательства), приобретать проездные билеты для своих сотрудников либо оплачивать каждую конкретную поездку по авансовому отчету.

Регулирование возмещения работникам бюджетных организаций названных расходов может осуществляться и иными нормативными правовыми актами. Например, об оплате работникам налоговых органов проезда в маршрутных такси при наличии подтверждающих документов при выполнении ими служебного поручения вне места постоянной работы см. письмо Департамента финансирования государственного аппарата Минфина России от 16.04.2003 № 14–04–06/15 «Об

оплате проезда работникам налоговых органов в маршрутных такси при наличии подтверждающих документов при выполнении ими служебного поручения вне места постоянной работы».

Специалисты Минфина России признали, что в некоторых случаях можно считать обоснованными расходами для целей налогового учета затраты на оплату работникам такси (письмо Минфина России от 27.11.2015 № 03–03–06/1/69181). Это касается случаев, когда такие затраты необходимы в силу технологических особенностей производства. Иными словами, если передвижение работника на такси вызвано спецификой его работы, затраты на него можно считать обоснованными и учесть в составе расходов на производство и реализацию товаров (работ, услуг). Например, у работника ночной график или организация расположена в местности настолько удаленной, что добраться до места работы возможно только на такси. Чтобы появилась возможность учесть стоимость проезда на такси при расчете налога на прибыль, подобные расходы работника должны быть определены в системе оплаты труда. Иными словами, требуется, чтобы положение об оплате такси было прямо указано в трудовом договоре с конкретным работником или предусмотрено коллективным соглашением, либо закреплено в соответствующем локальном нормативном акте, например, положении об оплате труда. Учесть затраты на такси как расходы на оплату труда, которые предусмотрены трудовым

договором или коллективным соглашением, может и налогоплательщик на УСН (подп. 6 п. 1 ст. 346.16, ст. 255 НК РФ).

Расходы по договору с транспортной организацией, осуществляющей перевозку работников до места работы и обратно по согласованному маршруту, также могут быть включены в налоговую базу по налогу на прибыль организаций, в случае если возможность доставки работников до места работы общественным транспортом отсутствует, а также расходы на оплату проезда к месту работы и обратно предусмотрены трудовыми договорами (контрактами) и (или) коллективными договорами при условии соответствия таких расходов требованиям статьи 252 НК РФ (письмо Департамента налоговой и таможенной политики Минфина России от 10.01.2017 № 03-03-06/1/80079 «Об учете при определении налоговой базы по налогу на прибыль организаций расходов налогоплательщика по договору с транспортной организацией, осуществляющей перевозку работников до места работы и обратно по согласованному маршруту»).

4.07.2016 вступил в силу Федеральный закон от 03.07.2016 № 288-ФЗ о внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ, в результате которых у работников появилась возможность оплачивать проезд и провоз багажа, а также парковку и проезд по платным дорогам за счет средств, которые работодатель перечисляет оператору мобильной связи. Для этого работодатель сообщает сотовому оператору сведения о работниках, которые могут оплачивать

услуги, используя корпоративную связь, а работник заключает соглашение с оператором связи и договор с оператором электронных денежных средств в порядке, установленном Федеральным законом от 27.06.2011 № 161-ФЗ «О национальной платежной системе».

Минфин России разъяснил, что если работа физлиц по занимаемой должности носит разъездной характер, и это отражено в коллективном договоре либо локальных нормативных актах, то выплаты, направленные на возмещение работодателем расходов, связанных со служебными поездками таких категорий работников, не подлежат обложению НДФЛ в размерах, установленных нормативными актами или трудовым договором. Такие расходы могут быть отнесены к расходам на оплату труда в целях налогообложения прибыли организаций (см. письмо Департамента налоговой и таможенной политики Минфина России от 15.02.2017 № 03–04–06/8562). При этом служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются (ст. 166 ТК РФ). Соответственно, ограничения по размерам суточных в пределах 700 руб. (абз. 10 п. 3 ст. 217 НК РФ) здесь не существует, уточнили финансисты. Представители Минфина России также отметили, что НК РФ не регламентирует перечень документов или мероприятий, подтверждающих производственный характер затрат в части подтверждения обоснованности расходов организации, сле-

довательно могут быть использованы любые из них.

Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность (ст. 169 ТК РФ)

При переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность работодатель обязан возместить работнику:

- расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения);

- расходы по обустройству на новом месте жительства.

Конкретные размеры возмещения расходов определяются соглашением сторон трудового договора.

Конкретный перечень гарантий и компенсаций, которые должны предоставляться работнику при переезде на работу в другую местность, установлен постановлением Совета Министров СССР от 15.07.1981 № 677 «О гарантиях и компенсациях при переезде на работу в другую местность», применяемом в части, не противоречащей законодательству РФ, на основании ч. 1 ст. 423 ТК РФ.

Конкретные размеры возмещения расходов, определенные соглашением сторон трудового договора, не могут быть ниже размеров, установленных Правительством РФ для ор-

ганизаций, финансируемых из федерального бюджета. В частности, постановлением Правительства РФ от 02.04.2003 № 187 «О размерах возмещения организациями, финансируемыми за счет средств федерального бюджета, расходов работникам в связи с их переездом на работу в другую местность».

Работнику:

- компенсируются расходы по провозу имущества железнодорожным, водным и автомобильным транспортом (общего пользования) в количестве до 500 кг на работника и до 150 кг на каждого переезжающего члена его семьи в размере фактических расходов, но не выше тарифов, предусмотренных для перевозки грузов (грузобагажа) железнодорожным транспортом. При отсутствии указанных видов транспорта расходы возмещаются по провозу имущества воздушным транспортом от ближайшей к месту работы железнодорожной станции или ближайшего морского либо речного порта, открытого для навигации в данное время;

- выплачиваются за каждый день нахождения в пути суточные в размерах, установленных действующими нормативными правовыми актами для служебных командировок;

- выплачивается единовременное пособие в размере месячного должностного оклада (месячной тарифной ставки) по новому месту работы на самого работника и в размере одной четвертой должностного оклада (одной четвертой месячной тарифной ставки) по новому месту работы работни-

ка на каждого переезжающего члена его семьи;

– выплачивается заработная плата исходя из должностного оклада (тарифной ставки) по новому месту работы за дни сбора в дорогу и устройства на новом месте жительства, но не более шести дней, а также за время нахождения в пути.

При использовании воздушного транспорта для переезда на работу в другую местность работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации и федеральных государственных учреждений и членам его семьи, проездные документы оформляются (приобретаются) только на рейсы российских авиакомпаний или авиакомпаний других государств – членов Евразийского экономического союза, за исключением случаев, если эти авиакомпании не осуществляют пассажирские перевозки в указанную местность либо если оформление (приобретение) проездных документов на рейсы этих авиакомпаний невозможно ввиду их отсутствия на дату вылета в указанную местность (см. постановление Правительства Российской Федерации от 2.04.2003 № 187).

Расходы по переезду возмещаются до истечения одного года со дня фактического предоставления жилого помещения.

В случае если заранее невозможно точно определить размер подлежащих возмещению расходов, ему по предварительной договоренности с работодателем выдается аванс.

В письме ФНС России от 12.01.2009 № ВЕ-22-3/6@ сообщается, что если оплата жилья для проживания работников предусмотрена в трудовом договоре и определен ее конкретный размер, то подобная выплата может рассматриваться как составная часть заработной платы в неденежной форме, учитываемая в составе расходов на оплату труда при исчислении налога на прибыль организаций. Одновременно указано, что выплаты работнику компенсации за оплату жилья на основании коллективного договора не учитываются в целях налогообложения прибыли организаций на основании п. 29 ст. 270 НК РФ.

Работник обязан вернуть полностью средства, выплаченные ему в связи с переездом на работу в другую местность, в случае:

- если он не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин;
- если он до окончания срока работы, определенного трудовым договором, а при отсутствии определенного срока – до истечения одного года работы уволился по собственному желанию без уважительной причины или был уволен за виновные действия, которые в соответствии с законодательством РФ явились основанием прекращения трудового договора.

Работник, который не явился на работу или отказался приступить к работе по уважительной причине, обязан вернуть выплаченные ему средства за вычетом понесенных рас-

ходов по переезду его и членов его семьи, а также по провозу имущества.

Предоставление гарантий и компенсаций расходов, связанных с переездом на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других регионов, регулируется ст. 326 ТК РФ (см. гл. 50 ТК РФ «Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»).

О льготах при переселении граждан и членов их семей в сельскую местность органами службы занятости населения смотрите постановление Совета Министров СССР от 15.07.1981 № 677 «О гарантиях и компенсациях при переезде на работу в другую местность».

Следует отметить, что добровольная релокация населения в России пока не очень распространена. В отличие от жителей других стран, россияне предпочитают работать по месту жительства, а не жить по месту работы. Возможно, по этой причине по вопросам применения трудового законодательства при трудоустройстве в другую местность возникает много вопросов. Так, трудовое законодательство не дает определения понятию «регион», а в других источниках оно трактуется неоднозначно. Поэтому, заключая трудовой договор, предполагающий переезд в другой регион или местность, в трудовом договоре или отдельном соглашении следует абсолютно подробно прописать все условия такого переезда.

20. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей (гл. 25 ТК РФ)

Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время. Полномочия по установлению дополнительных гарантий отдельным категориям работников отнесены к ведению только федеральных органов государственной власти, законодатель субъекта РФ или муниципального образования не вправе осуществлять правовое регулирование в данной сфере (см. определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 12.10.2005 № 47-Г05–17).

Государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей, в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 170 ТК РФ, выплачивают работнику за время исполнения этих обязанностей компенсацию в размере,

определенном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ либо решением соответствующего общественного объединения.

В некоторых случаях, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами, за работником на период исполнения государственных или общественных обязанностей сохраняется средний заработок.

Так, ст. 39 ТК РФ устанавливает, что лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

Статья 405 ТК РФ гласит, что члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года. При этом участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

Членам комиссий по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка. Порядок

увольнения работников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам, определяется ст. 373 ТК РФ (ст. 171 ТК РФ).

За работниками, вызываемыми в арбитражный суд в качестве свидетелей, сохраняется средний заработок по месту их работы за время отсутствия в связи с явкой в суд (ч. 4 ст. 107 АПК РФ).

В соответствии со ст. 6 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» граждане на время медицинского освидетельствования, медицинского обследования или лечения для решения вопросов о постановке их на воинский учет, об обязательной подготовке к военной службе, о призыве или добровольном поступлении на военную службу, призыве на военные сборы, а также на время исполнения ими других обязанностей, связанных с воинским учетом, обязательной подготовкой к военной службе, призывом или добровольным поступлением на военную службу, призывом на военные сборы и прохождением военных сборов, освобождаются от работы или учебы с сохранением за ними места постоянной работы или учебы и выплатой среднего заработка или стипендии по месту постоянной работы или учебы, им возмещаются расходы, связанные с наймом (поднаймом) жилья и оплатой проезда от места жительства (работы, учебы) и обратно, а также командировочные расходы. Фактически из указанной нормы следует, что работники освобождаются от рабо-

ты с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время исполнения работником любых обязанностей, связанных с воинскими обязанностями и учетом. Такая обязанность предусмотрена также и пп. «б» п. 50 Положения о воинском учете, утв. постановлением Правительства РФ от 27.11.2006 № 719.

Расходы, понесенные работодателями в связи с исполнением их работниками Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе», компенсируются в порядке, установленном Правилами компенсации расходов, понесенных организациями и гражданами Российской Федерации в связи с реализацией Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе», утв. постановлением Правительства РФ от 01.12.2004 № 704. Несмотря на то, что средний заработок за время исполнения обязанностей по воинскому учету исчисляет и выплачивает работодатель, эти расходы компенсируются за счет средств федерального бюджета, предусмотренных на эти цели Минобороны России. Выплата компенсации осуществляется на основании представляемых получателями компенсации сведений о размере фактических расходов с указанием банковских реквизитов счетов для перечисления компенсации. Работодатель представляет указанные сведения в территориальный орган Федерального казначейства на официальном бланке, при этом документ скрепляется подписью руководителя (заместителя руководителя) и основной печатью организации (при ее

наличии). Для подтверждения расходов работодатель представляет заверенные в установленном порядке копии документов.

В соответствии со ст. 375 ТК РФ работнику, освобожденному от работы в организации или у индивидуального предпринимателя в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее также – освобожденный профсоюзный работник), после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем или отсутствием в организации, у индивидуального предпринимателя соответствующей работы (должности) общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением общероссийского (межрегионального) профессионального союза.

Время работы освобожденного профсоюзного работни-

ка на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж.

Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники организации, индивидуального предпринимателя в соответствии с коллективным договором.

В соответствии со ст. 8 Федерального конституционного закона от 31.12.1996 № 1-ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации» и ст. 11 Федерального закона от 20.08.2004 № 113-ФЗ «О присяжных заседателях федеральных судов общей юрисдикции в Российской Федерации», за время участия в осуществлении правосудия присяжным, народным и арбитражным заседателям выплачивается вознаграждение из федерального бюджета, время по осуществлению правосудия учитывается присяжным заседателя при исчислении всех видов трудового стажа и в этот период они не могут быть уволены или переведены на другую работу.

Согласно ГПК РФ гражданам, вызываемым в суд общей юрисдикции в качестве свидетелей, денежная компенсация выплачивается судом исходя из фактических затрат времени на исполнение обязанностей свидетеля и их среднего заработка.

К процессуальным издержкам, которые возмещаются за счет средств федерального бюджета участникам уголовного процесса, относятся издержки на покрытие расходов, поне-

сенных потерпевшими, свидетелями, их законными представителями, экспертами, специалистами, переводчиками и понятыми в процессе уголовного расследования и судопроизводства. Эти суммы выплачиваются по постановлению дознавателя, следователя, прокурора или судьи либо по определению суда.

Порядок возмещения этих расходов и выплаты вознаграждения определен Инструкцией о порядке и размерах возмещения расходов и выплаты вознаграждения лицам в связи с их вызовом в органы дознания, предварительного следствия, прокуратуру или в суд, утв. постановлением Совета Министров РСФСР от 14.07.1990 № 245, действующей в части, не противоречащей законодательству РФ.

Если же работника вызвали в суд по его личному вопросу, например, в качестве взыскателя или истца (за исключением рассмотрения трудовых споров со своим работодателем), то данный случай не является исполнением государственных или общественных обязанностей и может решаться гражданином не лично, а через представителя. Поэтому такие случаи под действие ст. 170 ТК РФ не подпадают и решаются по договоренности между работником и работодателем. В том числе путем предоставления свободного времени без сохранения заработной платы либо с последующей отработкой в личное время работника.

Рассмотрение трудовых споров работника со своим работодателем в суде является реализацией работником консти-

туционного права на судебную защиту своих прав (ч. 1 ст. 46 Конституции РФ), поэтому на это время за работником сохраняются все трудовые права, в том числе на сохранение среднего заработка.

Ряд гарантий в сфере труда предусмотрен зарегистрированным кандидатам в депутаты в представительные органы государственной власти и муниципальных образований, их доверенным лицам и членам избирательных комиссий Федеральным законом от 12.06.2002 № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации». В частности, время их участия в выборах учитывается в общий трудовой стаж по своей специальности.

Гарантии работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления, устанавливаются федеральными законами и законами субъектов РФ, регуливающими статус и порядок деятельности указанных лиц.

**21. Гарантии и компенсации
работникам, совмещающим
работу с получением образования,
а также работникам,
допущенным к соисканию ученой
степени кандидата наук или
доктора наук (гл. 26 ТК РФ)**

**Гарантии и компенсации работникам,
совмещающим работу с получением
высшего образования по программам
бакалавриата, программам
специалитета или программам
магистратуры, и работникам,
поступающим на обучение по
указанным образовательным
программам (ст. 173 ТК РФ)**

или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов – по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);
- прохождения государственной итоговой аттестации – до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям – 15 календарных дней;
- работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации – 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с рабо-

той, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на семь часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 % среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение неде-

ли.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Гарантии и компенсации, установленные ст. 173 ТК РФ, предоставляются совмещающим работу с обучением по заочной и очно-заочной формам обучения и не распространяются на обучающихся по очной форме обучения, а также на работников, обучающихся на факультетах (в других подразделениях) повышения квалификации, переподготовки специалистов, дополнительного профессионального образования, которым ст. 187 и 196 ТК РФ установлены более высокие гарантии и компенсации.

Предусмотренная ч. 4 ст. 173 ТК РФ сокращенная рабочая неделя предоставляется по заявлению работника обоснованному документом (справкой, письмом) учебного заведения о времени защиты студентом дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов.

Предоставление отпусков без сохранения заработной платы слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации и работникам, допущенным к вступительным испытаниям, ТК РФ не связывает с наличием у образовательной организации высшего профессионального об-

разования государственной аккредитации по соответствующим программам, поэтому работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы и им. Работникам, поступающим в вуз, не имеющий государственной аккредитации по соответствующим программам, отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работодателем по заявлению работника обоснованному документом (справкой, вызовом, письмом) вуза о допуске абитуриента к вступительным испытаниям в вуз или к выпускным экзаменам на подготовительном отделении вуза.

**Гарантии и компенсации
работникам, совмещающим работу
с получением высшего образования
– подготовки кадров высшей
квалификации, а также работникам,
допущенным к соисканию ученой
степени кандидата наук или
доктора наук (ст. 173.1 ТК РФ)**

Работники, осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения, имеют право на:

- дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней в течение календарного года с сохранением среднего заработка. При этом к указанному дополнительному отпуску работника добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка. Указанный проезд оплачивает работодатель;

- один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50 процентов получаемой заработной платы. Рабо-

тодатель вправе предоставлять работникам по их желанию на последнем году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы.

Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством РФ, дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка.

Лица, обучающиеся за счет средств федерального бюджета или бюджета субъекта Российской Федерации в ординатуре, интернатуре государственных высших учебных заведений, государственных образовательных организаций дополнительного профессионального образования, государственных научных организаций, в том числе организаций, находящихся в ведении государственных академий наук, обеспечиваются государственными стипендиями в размерах и в порядке, которые устанавливаются соответственно Правительством Российской Федерации и высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования (ст. 174 ТК РФ)

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах – по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов – по 40 календарных дней;
- прохождения государственной итоговой аттестации – до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям – 10 календарных дней;
- работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации – до двух месяцев.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очно-заочной и заочной формам обучения, в течение 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на семь часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минималь-

ного размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования по не имеющим государственной аккредитации образовательным программам среднего профессионального образования, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, обучающимся в образовательных организациях среднего профессионального образования в общем аналогичен порядку предоставления гарантий и компенсаций работникам, обучающимся в образовательных организациях высшего профессионального образования за исключением того, что ст. 174 ТК РФ не предусмотрены гарантии и компенсации лицам, обучающимся по очной форме обучения и обучающимся в образовательных организациях среднего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации по соответствующим программам, которым такие гарантии и компенсации могут предоставляться только в порядке, установленном коллективным договором или трудовым договором.

Гарантии и компенсации работникам, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения (ст. 176 ТК РФ)

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной (вечерней, сменной) форме обучения, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения государственной итоговой аттестации по образовательной программе основного общего образования на срок 9 календарных дней, по образовательной программе среднего общего образования на срок 22 календарных дня.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня (смены) в течение недели).

За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с освоением не имеющих государственной аккредитации образовательных программ основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования (ст. 177 ТК РФ)

Государственная аккредитация проводится в отношении основных образовательных программ (за исключением программ дошкольного образования), реализуемых образовательными организациями, организациями, осуществляющими обучение, а также индивидуальными предпринимателями в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами.

Предоставление государственной услуги по государственной аккредитации образовательной деятельности регламентировано Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; постановлением Правительства Российской Федерации от 18 ноября 2013 г. № 1039 «О государственной аккредитации образовательной деятельности» (утверждающим Положение о государственной аккредитации образовательной деятельности); приказом Минобрнауки от 13.06.2012 г. № 483 «Об утверждении административного регламента предоставления органами государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими переданные полномо-

чия Российской Федерации в области образования, государственной услуги по государственной аккредитации образовательных учреждений»

После проведения аттестации и государственной аккредитации образовательной организации выдается соответствующее свидетельство. Сведения о государственной аккредитации содержатся в справке-вызове образовательной организации. В случае возникновения сомнения в том, имеет ли образовательная организация государственную аккредитацию, работодатель может сделать запрос в органы управления образованием. Требовать от работника предоставления каких-либо документов, подтверждающих аккредитацию образовательной организации, работодатель не может.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

Система и уровни образования в РФ определены ст. 10 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Согласно п. 2, 3 ч. 5 указанной статьи бакалавриат отнесен к одному уровню, а специалитет и магистратура к другому уровню высшего профессионального образования. Соответственно работник, имеющий диплом бакалавра и обучающийся по программам специалитета или магистратуры является получающим образование соответствующего уровня впервые и имеет право на гарантии и компенсации.

Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором, ученическим договором или договором возмездного оказания услуг по обучению.

Специалитет и магистратура являются квалификациями в рамках одного уровня высшего профессионального образования. Соответственно, если в трудовом договоре, ученическом договоре или договором возмездного оказания услуг по обучению с работником не установлена обязанность работодателя предоставлять ему гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 ТК РФ, при получении второго и последующих образований одного уровня, то они работнику не предоставляется.

Статья 173 ТК РФ не ставит право работника, совмещающего работу с получением образования, на предоставление ему соответствующих гарантий в зависимости от того, получает ли работник новый уровень образования по той же специальности, по которой был получен предыдущий уровень образования, или по какой-либо другой. Соответственно работник имеет право на гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 ТК РФ, при обучении, в том числе и по специальности, отличной от указанной в его дипломе (см. апелляционное определение СК по гражданским делам Забайкальского краевого суда от 28.01.2015 по делу № 33–256–2015).

Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника – ст. 177 ТК РФ).

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются только по основному месту работы (ч. 1 ст. 287 ТК РФ).

Расходы работодателя, связанные с предоставлением работникам гарантий и компенсаций в соответствии со ст. 173–176 ТК РФ, относятся к расходам на оплату труда и не облагаются налогами на прибыль организаций (ст. 252, п. 13 ст. 255 гл. 25 «Налог на прибыль организаций» НК РФ).

В соответствии со ст. 136 ТК РФ не позднее чем за три дня до начала отпуска производится его оплата и выплата аванса на проезд. Если работник не подал своевременно заявление, то работодатель не несет ответственности за несвоевременное авансирование такого отпуска. В этом случае, по заявлению работника, обучающегося в другой местности, денежные средства могут быть переведены ему за его счет.

Аванс на оплату проезда к месту учебы и обратно оформляется в том же порядке, как и аванс на оплату проезда в командировку.

Обновлена форма справки-вызова, дающей право на предоставление гарантий и компенсаций работникам, сов-

мещающим работу с получением среднего профессионального и высшего образования. В настоящее время для получения гарантий и компенсаций, предусмотренных ст. 173–176 ТК РФ, действует единая форма справки, утвержденная приказом Минобрнауки России от 19.12.2013 № 1368. Утратили силу Приказы Минобразования РФ от 17.12.2002 № 4426 и от 13.05.2003 № 2057, которыми были утверждены ранее действовавшие формы таких справок.

Справка-вызов является свидетельством успешного обучения работника (см. апелляционное определение Мосгорсуда от 20.06.2013 № 11–18728/13, апелляционное определение СК по гражданским делам Сахалинского областного суда от 11.06.2013 по делу № 33–1155/2013, кассационное определение СК по гражданским делам Мурманского областного суда от 09.02.2011 по делу № 33–368).

Успешно обучающимися считаются:

а) по вечерней форме обучения в высших учебных заведениях – студенты, которые в соответствии с учебным планом сдали все зачеты, а также выполнили предусмотренные для данного семестра другие работы;

б) по заочной форме обучения в высших учебных заведениях – студенты, которые не имеют задолженности за предыдущий курс или семестр и к началу сессии выполнили все контрольные и курсовые работы по дисциплинам, выносимым на сессию.

Фактический период нахождения работника в образо-

вательной организации подтверждается отрывной частью справки-вызова, являющейся ее составной частью. Не получив соответствующего подтверждения, работодатель может произвести удержание оплаты отпуска на основании ст. 137 ТК РФ, так как это будет рассматриваться как неотработанный аванс по заработной плате (см. разъяснение начальника отдела Минздравсоцразвития России Ковязиной Н. З., Налоговый вестник. 2007. № 19).

Учебный отпуск может быть предоставлен только в сроки, указанные в справке-вызове (см. определение Верховного Суда Республики Татарстан от 27.02.2014 № 33–2508/14, определение Самарского областного суда от 06.02.2014 № 33–1205/2014, определение Ярославского областного суда от 23.07.2012 № 33–3831/2012).

Использование учебного отпуска право, а не обязанность работника. В заявлении о предоставлении такого отпуска работник может указать меньший его срок по сравнению с указанным в справке-вызове, использовать его по частям или полностью отказаться от него. Если он не хочет брать такой отпуск, достаточно не предъявлять документы работодателю. Судебная практика также подтверждает, что предоставление работнику по его просьбе части учебного отпуска, в том числе несколькими частями, в пределах срока, указанного в справке-вызове, не противоречит трудовому законодательству (см. определение Забайкальского краевого суда от 21.03.2012 № 33–835/2012, определение Вологодского

областного суда от 28.09.2011 № 33–4454/2011).

Действия работника, представившего справку-вызов позднее начала указанного в ней срока, в течение которого он имеет право на получение учебного отпуска, следует трактовать именно как его волеизъявление на предоставление лишь части учебного отпуска. В такой ситуации работнику должен быть оформлен учебный отпуск на период с момента представления справки-вызова до окончания указанного в ней срока, если об ином периоде предоставления учебного отпуска в рамках такого срока не попросит сам работник. Дни, приходящиеся на период, указанный в справке-вызове, в течение которых работник исполнял свои должностные обязанности, должны быть оплачены как фактически отработанные в общем порядке.

В случае предоставления работнику учебного отпуска с сохранением среднего заработка в период работы, дающей право на досрочное назначение страховой пенсии по старости и включаемой в специальный стаж, периоды таких отпусков также подлежат включению в специальный стаж, дающий право на досрочное назначение страховой пенсии по старости (см. определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ № 18-КГ16–85 – Обзор судебной практики Верховного Суда РФ № 1 (2017) утв. Президиумом Верховного Суда РФ 16 февраля 2017 г.)

К дополнительным отпускам, предусмотренным ст. 173–176 ТК РФ, по соглашению работодателя и работника могут

присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

На оплату учебного отпуска районный коэффициент и процентная надбавка не начисляются, поскольку районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате начисляются на заработную плату, которой оплата учебного отпуска не является. Она относится к гарантийным социальным выплатам и исчисляется из среднего заработка, в который уже вошли и районный коэффициент и процентная надбавка.

Трудовым договором или договором возмездного оказания услуг по обучению может быть предусмотрено условие об обучении работника за счет средств работодателя и обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором (соглашением) срока (ч. 4 ст. 57 ТК РФ), а в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или договором возмездного оказания услуг по обучению, работник будет обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (ст. 249 ТК РФ). Взыскание с работника затрат, понесенных работодателем на его обучение, основывающееся на добровольном и согласованном волеизъявлении работника и работодателя, допускается только в соответствии с общими правилами возме-

ущерба, причиненного работником работодателю, и проведения удержаний из заработной платы (см. определение Конституционного Суда РФ от 15.07.2010 № 1005-О-О).

Порядок прохождения производственной практики лицами, получающими образование в образовательных организациях, определяется положениями, утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти в области образования. Положение о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования утверждено приказом Минобрнауки России от 27.11.2015 № 1383. Положение о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования утверждено приказом Минобрнауки России от 18.04.2013 № 291. Положение об учебной практике (производственном обучении) и производственной практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы начального профессионального образования утверждено приказом Минобрнауки России от 26.11.2009 № 674.

Производственная практика является составной частью основных профессиональных образовательных программ высшего и среднего профессионального образования, реализуемых в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами высшего и среднего профессионального образования и, как правило, проводит-

ся на основе договоров, заключаемых между образовательной организацией и организациями, осуществляющими деятельность по образовательной программе соответствующего профиля (п. 7 ст. 13 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», п. 8 Положения от 27.11.2015 № 1383). Для руководства практикой назначается руководитель (руководители) практики от образовательной организации из числа лиц, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

Законодательство не содержит норм о том, что с практикантами по месту прохождения практики должны заключаться трудовые договоры. Так ч. 2 ст. 227 ТК РФ не относит проходящих производственную практику к работникам, исполняющим свои обязанности по трудовому договору. Но, при наличии у работодателя вакантной должности, работа на которой соответствует требованиям к содержанию практики, с согласия обучающегося, с ним может быть заключен срочный трудовой договор о замещении такой должности. В этом случае трудовые отношения оформляются в соответствии с требованиями действующего законодательства путем заключения трудового договора (ст. 56, ст. 57, ст. 67 ТК РФ), издания приказа о приеме на работу (ст. 68 ТК РФ), внесения записи в трудовую книжку о приеме на работу (ст. 66 ТК РФ). При этом при заключении трудовых договоров с несовершеннолетними обучающимися, следует иметь ввиду предусмотренные для них трудовым законодательством

гарантии и ограничения, положения ст. 69–70, ч. 4 ст. 92 и главы 42 ТК РФ.

22. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора (гл. 27 ТК РФ)

Выходные пособия (ст. 178 ТК РФ)

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

При увольнении работника по указанным основаниям с его письменного согласия работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

Право инициативы досрочного, по сравнению с указанным в предупреждении об увольнении в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением

численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), увольнения принадлежит работодателю. Право работника – согласиться с таким предложением работодателя или отказаться от него. Согласие работника должно быть выражено в письменной форме.

Трудовой кодекс РФ также гарантирует сохранение за уволенным среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). Указание закона: «на период трудоустройства» означает, что средний месячный заработок сохраняется бывшему работнику до дня его трудоустройства на новом месте работы. Например, работник устроился на работу на 20-й день второго месяца, значит, за 19 дней ему положена выплата.

По решению органа службы занятости средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в исключительных случаях и в течение третьего месяца со дня увольнения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен. Положениями ТК РФ не установлен перечень случаев, при наступлении которых средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня прекращения трудового договора. В каждом конкретном случае отнесение тех или иных обстоятельств к таковым находится в компетенции органа службы занятости населения и направлено на обеспечение работни-

ка средствами существования, которых он лишился в связи с утраченной возможностью трудиться по не зависящим от него причинам.

Достижение уволенным работником пенсионного возраста, получение им пенсии, как полагают суды при разрешении таких споров, не является обстоятельством, исключающим возможность сохранения среднего месячного заработка в течение третьего, а в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях четвертого – шестого месяцев со дня увольнения. Назначение гражданину пенсии порождает единственное ограничение в реализации его прав, связанных с трудоустройством, – невозможность признания его в качестве безработного. Ограничение прав, вытекающих из трудовых отношений, по мотивам достижения гражданином пенсионного возраста не согласуется с положениями ч. 1 и 3 ст. 37 Конституции РФ, противоречит ст. 1 Конвенции МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» 1958 года в части недопустимости нарушения равенства возможностей или обращения в области труда и занятости, ст. 2, 3 ТК РФ и ст. 5 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», гарантирующим свободу труда и равные возможности в реализации трудовых прав, а также свободный выбор занятости независимо от возраста и социального положения (см. апелляционное определение Мосгорсуда от 08.12.2015 по делу № 33–45808/2015).

Согласно ст. 318 ТК РФ лицам, уволенным из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников, средняя заработная плата сохраняется на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев (с зачетом месячного выходного пособия).

До 28.06.2011 действовал п. 14 постановления Совета Министров РСФСР от 04.02.1991 № 76 «О некоторых мерах по социально-экономическому развитию районов Севера» в соответствии с которым за работниками, высвобождаемыми в связи с реорганизацией, ликвидацией объединений, предприятий, организаций и учреждений, расположенных не только в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, но также в районах и местностях, где надбавки выплачиваются в порядке и на условиях, определенных постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 06.04.1972 № 255 «О льготах для рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций, расположенных в Архангельской области, Карельской АССР и Коми АССР», на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, сохранялась средняя заработная плата по прежнему месту работы за счет средств предприятий и организаций, высвобождающих работников. С 28.06.2011 данная норма не применяется на основании постановления Правительства РФ от 14.06.2011 № 466 «О признании утра-

тившим силу Постановления Совета Министров РСФСР от 4 февраля 1991 г. № 76 «О некоторых мерах по социально-экономическому развитию районов Севера». Теперь в таких районах и местностях также применяется ст. 178 ТК РФ.

Выплата месячного выходного пособия и сохраняемой средней заработной платы производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя (ст. 318 ТК РФ).

Сохраняемая средняя заработная плата выплачивается работнику по его заявлению, поданному работодателю (арбитражному управляющему, председателю ликвидационной комиссии), в дни выдачи заработной платы за соответствующий месяц. При получении сохраняемой заработной платы, работник предъявляет документ, удостоверяющий личность, трудовую книжку и, в предусмотренных законом случаях, решение органа службы занятости. Таким образом, до тех пор, пока сам работник не обратится к работодателю с заявлением о выплате ему сохраняемой средней заработной платы за второй и последующие месяцы, представив трудовую книжку без записи о приеме на работу, работодатель не должен ее начислять и выплачивать.

Порядок дистанционной выплаты сохраняемой на период трудоустройства средней заработной платы трудовым законодательством не определен и может осуществляться по согласованию сторон.

Сохранение среднего месячного заработка в течение 6 ме-

сяцев со дня увольнения предусмотрено действующим законодательством также за работниками предприятий (объектов), расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, высвобождаемыми в связи с реорганизацией или ликвидацией организаций, а также при сокращении численности или штата работников (п. 4 ст. 7 Закона РФ от 14.07.1992 № 3297–1 «О закрытых административно-территориальных образованиях»).

Согласно ст. 57 ГК РФ реорганизация юридического лица (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование (изменение организационно-правовой формы) может быть осуществлена по решению его учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами, а также по решению уполномоченных государственных органов или по решению суда.

Не является реорганизацией изменение вида унитарного предприятия, а также изменение правового положения унитарного предприятия вследствие перехода права собственности на его имущество к другому собственнику государственного или муниципального имущества (п. 4 ст. 29 Федерального закона от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях»).

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи:

- с отказом работника от перевода на другую работу,

необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

В случае прекращения трудового договора в соответствии с п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ работодатель выплачивает работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, если нарушение правил заключения трудового договора было допущено не по вине работника (ст. 84 ТК РФ).

В случае расторжения трудового договора с руководите-

лем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере трехкратного среднего месячного заработка работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 181 ТК РФ).

При расторжении трудового договора с руководителем организации по решению уполномоченного органа юридического лица, либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа) при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего заработка, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 279 ТК РФ).

Размеры выходного пособия и других компенсационных выплат при прекращении трудового договора с работником, работающим у работодателя – физического лица, в том числе индивидуального предпринимателя без образования юридического лица, а также сроки предупреждения об увольнении, определяются трудовым договором (ч. 2 ст. 307 ТК РФ). Индивидуальные предприниматели без образования юридического лица как субъекты малого предпринимательства, не обладающие значительными средствами, освобождены от исполнения обязательств, предусмотренных ст. 178, 180 ТК РФ при ликвидации либо сокращении численности или шта-

та работников работодателей – юридических лиц (организаций).

Сроки предупреждения работника религиозной организации об увольнении по основаниям, предусмотренным трудовым договором, а также порядок и условия предоставления указанным работникам гарантий и компенсаций, связанных с таким увольнением, определяются трудовым договором (ч. 2 ст. 147 ТК РФ).

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий (ст. 178 ТК РФ). В трудовом договоре могут быть оговорены условия, при соблюдении работником которых устанавливается повышенный размер выходного пособия. Например, обязанность работника осуществить передачу по акту дел, оборудования, материалов надлежащим образом. И если работник не исполнил оговоренные требования, работодатель вправе отказать в выплате повышенного размера выходного пособия (см. апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 02.03.2016 по делу № 2–8008/2015).

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.