

И. В. Красильников

ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

УЧЕБНО-ПРАКТИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ



И. В. Красильников

Ваши льготы и компенсации

Текст предоставлен правообладателем

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=180272

Ваши льготы и компенсации. Учебно-практическое пособие.: Дашков и

К; Москва; 2008

ISBN 978-5-394-00009-6

Аннотация

Настоящее издание представляет собой практическое пособие. В книге на основании действующего законодательства с использованием практических примеров раскрываются основные положения о льготах и компенсациях в Российской Федерации. Пособие ответит на все интересующие вопросы, поможет защитить свои интересы и отстоять законные права в сфере труда. Предлагаемое издание предназначено для широкого круга читателей.

Содержание

Введение	5
Основные понятия	9
Глава 1. Гарантии и компенсации	11
1.1 Общие положения	11
1.2. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах	16
1.3. Гарантии при заключении трудового договора	18
1.4. Государственные гарантии по оплате труда работников	23
1.5. Гарантии при направлении работников в служебные командировки и переезде на работу в другую местность	27
1.6. Гарантии при направлении работников в служебные командировки	28
1.7. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой	30
1.8. Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность	34
1.9. Гарантии и компенсации работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей	38

И.В. Красильников

Ваши льготы и компенсации

Введение

Трудовое право является основополагающей отраслью права в любом цивилизованном правовом государстве мира. Нормы трудового права играют важную роль в гарантировании гражданам экономических прав и свобод. От того, как в государстве отрегулированы правовые отношения между работником и работодателем, зависят экономика государства и, как следствие, его мощь и территориальная целостность. Мировая история знает множество примеров, когда пренебрежительное отношение со стороны государства к социально-экономическим правам и свободам человека – участника трудовых правоотношений – вело к внутренней нестабильности в стране и, как следствие, разрушению государства.

Основной задачей государства в данном направлении является закрепление прав граждан в области трудовых отношений и защита этих прав. Государство является как бы третьей стороной в отношениях между работником и работодателем (за исключением вопросов, связанных с прохождением

ем государственной службы) и гарантирует права и свободы участникам этих отношений, закрепляя их нормативными актами трудового законодательства.

Конституция Российской Федерации и Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ТК РФ) являются основополагающими нормативными актами государства в области регулирования трудовых правоотношений. Любая норма нормативного акта, регулирующая трудовые отношения, вне зависимости от органа, его издавшего, должна соответствовать Конституции РФ и ТК РФ. В случае несоответствия при решении того или иного вопроса, связанного с трудовыми правоотношениями, применяется норма, предусмотренная в ТК РФ. Исключение составляют нормативные акты, которые по сути изложенных в них правовых норм улучшают положение работников по сравнению с ТК РФ. В связи с постоянным развитием социально-экономических отношений возможны случаи, когда некоторые вопросы, возникающие между работником и работодателем, не урегулированы федеральным законодательством РФ, однако следует знать и помнить, что после принятия федерального закона, касающегося данной области отношений, один из участников, будь то работодатель или субъект РФ, решавший ранее данный вопрос на основании своего правового акта, обязан привести трудовые отношения с работником в соответствие с принятым законом.

С 1917 г. по настоящее время на территории России было

принято пять основных нормативных правовых документов в области трудовых отношений, а именно:

- 1) декрет Совета народных комиссаров, регламентирующий продолжительность ежедневного рабочего времени, от 29 октября 1917 г.;
- 2) Кодекс законов о труде от 10 декабря 1918 г. (137 статей);
- 3) второй Кодекс законов о труде от 30 октября 1922 г. (192 статьи);
- 4) третий Кодекс законов о труде РСФСР от 9 декабря 1971 г. (256 статей);
- 5) ТК РФ от 30 декабря 2001 г., вступивший в силу с 1 февраля 2002 г., который сменил действовавший с 1971 г. Кодекс законов о труде РФ (КЗоТ РФ).

Основной причиной принятия ТК РФ стал переход от централизованной экономики СССР к рыночным отношениям. Положения КЗоТ РФ морально устарели и не могли полностью регулировать трудовые отношения в стране, что в свою очередь могло привести (и на определенном этапе в 90-е гг. привело) к недовольству работающего населения, а проще говоря, к социальным конфликтам.

В Трудовом кодексе РФ предусмотрен целый раздел гарантий и компенсаций работающему населению. Данный раздел состоит из 6 глав и 25 статей. Наряду с ТК РФ, нормы трудового права представлены и в ряде правовых актов, принятых Правительством РФ на основе Конституции РФ и

ТК РФ. Однако работники зачастую не знают своих прав в области предоставления гарантий и компенсаций, а работодатель либо преднамеренно, либо по незнанию не стремится в полном объеме предоставлять и соблюдать права работников в данной области.

Предлагаемое пособие призвано максимально повысить правовую культуру как работников, так и работодателей в сфере трудовых правоотношений, касающихся соблюдения прав работников на гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

Прежде чем перейти непосредственно к льготам, гарантиям и компенсациям, необходимо рассмотреть некоторые понятия, применяемые законодателем в области трудового права РФ.

Основные понятия

Гарантии – условия, средства, способы, устанавливаемые государством, которые обеспечивают право работника на труд, достойное денежное вознаграждение за труд, равные правовые возможности для реализации права на труд.

Застрахованный – работник организации, подлежащий обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также работник, получивший повреждение здоровья вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, подтвержденное в установленном порядке и повлекшее утрату профессиональной трудоспособности.

Квалификация работника – степень подготовленности работника к качественному выполнению конкретных видов работ, определяемая наличием знаний, умений, профессиональных навыков, опыта.

Страховой случай – подтвержденный в установленном порядке факт повреждения здоровья застрахованного вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, который влечет возникновение обязательства страховщика осуществлять обеспечение по страхованию.

Страховщик – Фонд социального страхования Россий-

ской Федерации.

Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

Глава 1. Гарантии и компенсации

1.1 Общие положения

В соответствии с Конституцией РФ и трудовым законодательством **гражданам Российской Федерации гарантируются:**

- 1) свобода выбора рода деятельности, профессии (специальности), вида и характера труда;
- 2) защита от безработицы;
- 3) бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве при посредничестве органов службы занятости;
- 4) информирование о положении на рынке труда.

Безработным гражданам гарантируются:

- 1) социальная поддержка;
- 2) осуществление мер активной политики занятости населения, включая бесплатное получение услуг по профессиональной ориентации и психологической поддержке, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации по направлению органов службы занятости;
- 3) бесплатное медицинское освидетельствование при направлении органами службы занятости на профессиональное обучение;

4) компенсация в порядке материальных затрат в связи с направлением на работу (обучение) в другую местность по предложению органов службы занятости. Государство проводит политику в сфере содействия занятости населения, которая направлена на:

- 1) развитие трудовых ресурсов;
- 2) защиту рынка труда;
- 3) осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы.

Случаи предоставления гарантий и компенсаций

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности, производят работнику выплаты в порядке и на условиях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

Помимо гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (прием на работу, перевод на другую работу, оплата труда и др.), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- 1) при направлении в служебные командировки;

- 2) при переезде на работу в другую местность;
- 3) при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- 4) при совмещении работы с обучением;
- 5) при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- 6) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 7) в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- 8) в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника.

В ТК РФ, помимо гл. 23 и 24, гарантии и компенсации установлены в следующих статьях:

- 1) гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах (ст. 39);
- 2) гарантии при заключении трудового договора (ст. 64);
- 3) государственные гарантии по оплате труда работников (ст. 130);
- 4) гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда (ст. 220);
- 5) гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259);
- 6) гарантии женщинам в связи с беременностью и родами при установлении очередности предоставления ежегод-

ных оплачиваемых отпусков (ст. 260);

7) гарантии беременным женщинам, женщинам, имеющим детей, и лицам, воспитывающим детей без матери, при расторжении трудового договора (ст. 261);

8) гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери (ст. 264);

9) гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству (ст. 287);

10) гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом (ст. 302);

11) государственные гарантии работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации (ст. 318);

12) гарантии медицинского обслуживания (ст. 323);

13) гарантии и компенсации работникам, направляемым на работу в представительства Российской Федерации за границей (ст. 340);

14) гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы (ст. 374);

15) гарантии освобожденным профсоюзным работникам (ст. 375);

16) гарантии права на труд работникам, являющимся членами выборного профсоюзного органа (ст. 376);

17) гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора (ст. 405);

18) гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки (ст. 414).

1.2. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах

Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проектов коллективных договоров и соглашений, а также специалисты, приглашенные для участия в этой работе, в соответствии со ст. 39 ТК РФ освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более 3 месяцев в течение года. Все затраты, связанные с участием в переговорах, компенсируются в порядке, предусмотренном законодательством о труде, коллективным договором, соглашением.

Оплата труда приглашенных по договоренности сторон экспертов и посредников производится по соглашению с ними органами исполнительной власти и местного самоуправления, работодателями, их объединениями, иными уполномоченными работодателями органами.

Представители профсоюзов, их объединений, органов общественной самостоятельности, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уво-

лены по инициативе администрации.

Если представитель работников, участвующий в коллективных переговорах, совершил нарушение трудовой дисциплины, то администрация обязана обратиться письменно в представительный орган с просьбой дать его согласие на применение дисциплинарного взыскания. В обращении должны быть приведены доказательства нарушения трудового законодательства.

1.3. Гарантии при заключении трудового договора

В соответствии с действующим законодательством работодатель может отказать в приеме на работу по деловым качествам, а также если квалификация работника ниже, чем требуется для занятия вакантной должности. В соответствии с Конституцией РФ государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, в том числе и при заключении трудового договора.

Право граждан заключать трудовой договор может быть ограничено вступившим в законную силу приговором суда, устанавливающим в качестве меры наказания лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью (ст. 47 Уголовного кодекса Российской Федерации (УК РФ)). Такая мера наказания состоит в запрещении занимать должности на государственной службе, в органах местного самоуправления либо заниматься определенной профессиональной или иной деятельностью на срок от одного года до пяти лет в качестве основного вида наказания и на срок от шести месяцев до трех лет в качестве

дополнительного вида наказания. Лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью может назначаться в качестве дополнительного вида наказания и в случаях, когда оно не предусмотрено соответствующей статьей Особенной части УК РФ в качестве наказания за соответствующее преступление, если с учетом характера и степени общественной опасности совершенного преступления и личности виновного суд признает невозможным сохранение за ним права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью.

Законодательством РФ устанавливаются дополнительные гарантии занятости **гражданам, особо нуждающимся в социальной защите и испытывающим трудности в поиске работы, к ним относятся:**

- 1) инвалиды;
- 2) граждане, имеющие на содержании лиц, которым по заключению уполномоченного на то органа необходимы постоянный уход, помощь или надзор;
- 3) лица, освобожденные из мест лишения свободы;
- 4) молодежь в возрасте до 18 лет, впервые ищущая работу;
- 5) лица предпенсионного возраста – за два года до наступления возраста, дающего право выхода на пенсию по старости;
- 6) беженцы и вынужденные переселенцы;
- 7) граждане, уволенные с военной службы, и члены их се-

мей;

8) одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей и детей-инвалидов;

9) семьи, в которых оба родителя признаны безработными;

10) граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф.

Гарантии для этих категорий граждан включают запрещение отказа в приеме на работу по определенным мотивам, квотирование рабочих мест для них, установление обязанности работодателей возобновить трудовые отношения с гражданами, ранее работавшими в данной организации.

Запрещается отказывать в приеме на работу женщинам по причинам, связанным с беременностью или наличием детей. Отказ в приеме на работу женщины по причинам беременности или наличия детей в возрасте до трех лет влечет уголовную ответственность по ст. 145 УК РФ.

В соответствии со ст. 17 Федерального закона от 30 марта 1995 г. № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» недопустим отказ в приеме на работу граждан в связи с тем, что они являются вирусоносителями или больными СПИДом.

В определенных случаях, предусмотренных законодательством, работодатель обязан возобновить ранее суще-

ствовавшие трудовые отношения с работниками, к ним относятся:

1) работодатель обязан принять на прежнюю, а при ее отсутствии – на равноценную работу работника, уволенного в связи с незаконным осуждением или незаконным привлечением к уголовной ответственности, если его требование о восстановлении на прежней работе было заявлено в течение трех месяцев с момента вступления в силу оправдательного приговора либо вынесения постановления (определения) о прекращении уголовного дела за отсутствием события или состава преступления или за недоказанностью его участия в совершении преступления (п. 5 Положения о порядке возмещения ущерба, причиненного гражданину незаконными действиями органов дознания, предварительного следствия, прокуратуры и суда, утв. указом Президиума ВС СССР от 18 мая 1981 г. № 4892-X);

2) профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность) в той же или, с согласия работника, в другой организации (п. 1 ст. 26 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

3) гражданам, работавшим до призыва (поступления) на

военную службу в государственных организациях, не может быть отказано в поступлении на работу на те же предприятия и в организации в течение трех месяцев после увольнения с военной службы; гражданам, проходившим военную службу по призыву из запаса, и офицерам, призывавшимся на военную службу из запаса в соответствии с Указом Президента РФ, должна быть предоставлена работа (должность) не ниже занимаемой до призыва на военную службу (п. 2 ст. 23 Федерального закона от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»).

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме (ст. 63 ТК РФ).

Отказ в приеме на работу может быть обжалован в судебном порядке. Признав незаконным отказ в приеме на работу, суд выносит решение, обязывающее работодателя заключить с истцом трудовой договор – со дня обращения к работодателю по поводу поступления на работу. Если в результате отказа или несвоевременного заключения трудового договора работник имел вынужденный прогул, его оплата производится применительно к правилам, установленным для оплаты вынужденного прогула при незаконном увольнении работника.

1.4. Государственные гарантии по оплате труда работников

Законодательством РФ установлено, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Размер заработной платы устанавливается работнику в соответствии с трудовым договором. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях), однако в соответствии с коллективным договором или трудовым договором оплата труда работника может производиться и в иных формах (исключения составляют бонусы, купоны, долговые обязательства, расписки, а также спиртные напитки, наркотические, ядовитые, вредные и иные токсические вещества, оружие, боеприпасы и другие предметы, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот), но не превышая 20 % от начисленной заработной платы.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Общий размер всех удержаний из ежемесячной заработной платы работника не может превышать 20 %, а в отдель-

ных случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50 % заработной платы, причитающейся работнику (п. 1 ст. 138 ТК РФ).

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 % заработной платы (п. 2 ст. 138 ТК РФ).

Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных трудовым договором.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением следующих случаев:

- 1) счетной ошибки;
- 2) если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;
- 3) если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

При прекращении трудовых отношений выплата всех сумм, полагающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника, но не позднее следую-

щего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

За задержку выплаты работникам заработной платы работодатель несет ответственность (вплоть до уголовной) в соответствии с действующим законодательством РФ. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В случае приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы за время отсутствия работника заработная плата ему начисляться не должна, если иное не установлено в коллективном договоре.

Исчисление 15-дневного срока начинается со следующего дня после невыполнения работодателем обязанности выплатить работнику заработную плату. В этот срок включаются и нерабочие дни.

Последний день 15-дневного срока должен быть рабочим днем. Однако если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

Невыплата заработной платы влечет уголовную ответственность. Так, в соответствии со ст. 145.1 УК РФ, невыплата свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная руководителем организации, работодателем – физическим лицом из корыстной или иной личной заинте-

рессованности, наказывается штрафом в размере до 120 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет, либо лишением свободы на срок до двух лет. Если то же деяние повлекло тяжкие последствия, то оно наказывается штрафом в размере от 100 тыс. до 300 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до двух лет либо лишением свободы на срок от трех до семи лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

К числу тяжких последствий относятся смерть потерпевшего, заболевание (или иной вред его здоровью), вызванные тем, что из-за отсутствия средств потерпевший не смог получить медицинскую помощь, приобрести необходимые лекарства, истощение его организма либо организма лиц, находящихся на его иждивении. Но это не весь перечень тяжких последствий, суду предоставлено право квалифицировать последствия как тяжкие, учитывая конкретные обстоятельства по делу, объем и характер наступившего вредного результата деяния, степень физических и нравственных страданий потерпевшего.

1.5. Гарантии при направлении работников в служебные командировки и переезде на работу в другую местность

В соответствии с ТК РФ служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути (экипажи судов морского и речного транспорта, экипажи самолетов, проводники пассажирского железнодорожного транспорта и др.) или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом организации. Для выплат расходов, связанных со служебными командировками, вполне достаточно изданного в организации приказа, определяющего перечень необходимых документов, на основании которых будут произведены соответствующие выплаты. Для работников бюджетных организаций данный перечень определяется вышестоящими организациями (Правительством РФ, Министерством и др.)

1.6. Гарантии при направлении работников в служебные командировки

В соответствии со ст. 167 ТК РФ, работнику, направленному в служебную командировку, гарантируется сохранение места работы (должности), среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Нормы расходов организаций на выплату компенсации за использование для служебных поездок личных легковых автомобилей установлены в постановлении Правительства РФ от 8 февраля 2002 г. № 92 «Об установлении норм расходов организаций на выплату компенсации за использование для служебных поездок личных легковых автомобилей и мотоциклов, в пределах которых при определении налоговой базы по налогу на прибыль организаций такие расходы относятся к прочим расходам, связанным с производством и реализацией».

Основанием для выплаты компенсации служит приказ руководителя предприятия, организации и учреждения, в котором предусматриваются размеры этой компенсации.

Конкретный размер компенсации определяется в зависимости от интенсивности использования личного легкового автомобиля для служебных поездок согласно письму Депар-

тамента налоговой и таможенно-тарифной политики Минфина РФ от 16 ноября 2006 г. № 03-03-02/275.

Командированным работникам, не представившим документы, подтверждающие расходы по проезду в служебную командировку и обратно, может быть произведена оплата проезда по минимальной стоимости.

Минимальной стоимостью проезда является проезд железнодорожным транспортом по тарифу жесткого общего вагона пассажирского поезда, а при наличии только: воздушного сообщения – самолетами в салонах экономического класса, морского сообщения – по тарифу каюты низшей категории судна транспортной линии, автомобильного сообщения – по тарифу автобуса общего типа. В таком же порядке могут быть возмещены расходы на проезд сотрудникам, следующим в служебные командировки и обратно на личном транспорте, как не представившим документы, подтверждающие проезд.

1.7. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой

Работнику, направленному в служебную командировку, возмещаются:

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

Постановлением Правительства РФ от 2 октября 2002 г. № 729 установлены размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета.

Возмещение расходов, связанных со служебными командировками на территории РФ, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета (далее – организации), осуществляется в следующих размерах:

- 1) расходов по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) – в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 руб. в сутки. При отсутствии до-

кументов, подтверждающих эти расходы, – 12 руб. в сутки;

2) расходов на выплату суточных – в размере 100 руб. за каждый день нахождения в служебной командировке;

3) расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

а) железнодорожным транспортом – в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

б) водным транспортом – в каюте V группы морского судна на регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;

в) воздушным транспортом – в салоне экономического класса;

г) автомобильным транспортом – в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси);

д) при отсутствии проездных документов, подтверждающих произведенные расходы, – в размере минимальной стоимости проезда:

– железнодорожным транспортом – в плацкартном вагоне

пассажирского поезда;

– водным транспортом – в каюте Х 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.

Возмещение расходов в размерах, установленных п. 1 постановления Правительства РФ «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета», производится организациями в пределах ассигнований, выделенных им из федерального бюджета на служебные командировки, либо (в случае использования указанных ассигнований в полном объеме) за счет экономии средств, выделенных из федерального бюджета на их содержание.

Расходы, превышающие размеры, установленные п. 1 указанного постановления, а также иные связанные со служебными командировками расходы (при условии, что они произведены работником с разрешения или ведома работодателя), возмещаются организациями 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.

Работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также работни-

кам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, работодатель возмещает связанные со служебными поездками:

- 1) расходы по проезду;
- 2) расходы по найму жилого помещения;
- 3) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные, полевое довольствие);
- 4) иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома работодателя (ст. 168.1 ТК РФ).

Размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, 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.

1.8. Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность

В случае, если работник переезжает на работу в другую местность по договоренности с работодателем, то работодатель обязан возместить работнику:

- 1) расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения);
- 2) расходы по обустройству на новом месте жительства (ст. 169 ТК РФ).

Конкретные размеры возмещения расходов определяются соглашением сторон трудового договора.

Постановлением Правительства РФ от 2 апреля 2003 г. № 187 «О размерах возмещения организациями, финансируемыми за счет средств федерального бюджета, расходов работникам в связи с их переездом на работу в другую местность» конкретизированы **расходы, подлежащие возмещению**, а именно:

- 1) расходы по переезду работника и членов его семьи (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению

проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

а) железнодорожным транспортом – в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

б) водным транспортом – в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;

в) воздушным транспортом – в салоне экономического класса;

г) автомобильным транспортом – в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси).

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

а) железнодорожным транспортом – в плацкартном вагоне пассажирского поезда;

б) водным транспортом – в каюте X группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте III категории речного судна всех линий сообщения;

в) автомобильным транспортом – в автобусе общего типа;

2) расходы по провозу имущества железнодорожным, вод-

ным 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 возмещаются расходы по провозу имущества воздушным транспортом от ближайшей к месту работы железнодорожной станции или от ближайшего морского либо речного порта, открытого для навигации в данное время.

Расходы не подлежат возмещению в случае, если работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения:

1) расходы по обустройству на новом месте жительства: на работника – в размере месячного должностного оклада (месячной тарифной ставки) по новому месту его работы, и на каждого переезжающего члена его семьи – в размере 1/4 должностного оклада (1/4 месячной тарифной ставки) по новому месту работы работника;

2) выплата работнику суточных – в размере 100 руб. за каждый день нахождения в пути следования к новому месту работы.

В случае, если заранее невозможно точно определить размер подлежащих возмещению расходов в связи с переездом работника на работу в другую местность, ему по предварительной договоренности с работодателем выдается аванс.

Расходы по переезду членов семьи работника и по провозу их имущества, а также по обустройству их на новом месте жительства возмещаются в том случае, если они переезжают на новое место жительства работника до истечения одного года со дня фактического предоставления жилого помещения. Работник обязан вернуть полностью средства, выплаченные ему в связи с переездом на работу в другую местность, в случае:

1) если он не приступил к работе в установленный срок без уважительной причины;

2) 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 расходов по переезду его и членов его семьи, а также по провозу имущества.

1.9. Гарантии и компенсации работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей

Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей, если эти обязанности в соответствии с действующим законодательством РФ должны исполняться в рабочее время. Вопрос, касающийся компенсационных выплат за время исполнения работником государственных или общественных обязанностей, претерпел некоторые изменения на основании вносимых изменений в законодательство РФ. Так, в одних случаях предусматривается обязанность соответствующих органов и организаций компенсировать работнику средний заработок на время выполнения им государственных или общественных обязанностей, а в других случаях соответствующая компенсация устанавливается работодателю с целью возмещения понесенных им затрат при сохранении работнику среднего заработка.

Исключение содержится в ст. 186 ТК РФ, в которой предусмотрено, что при сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за

дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха.

Трудовой кодекс РФ не перечисляет случаи, когда работодатель обязан освободить работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей, однако эта обязанность работодателя возникает в том случае, если она предусмотрена федеральным законодательством РФ. Одним из примеров является предоставление гарантий и компенсаций в соответствии с Федеральным законом от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»:

1) гражданам, участвующим в мероприятиях по обеспечению исполнения воинской обязанности или поступления на военную службу по контракту. За время участия в указанных мероприятиях по месту их постоянной работы им выплачивается средний заработок, возмещаются расходы, связанные с наймом (поднаймом) жилья и оплатой проезда в другую местность и обратно, а также командировочные расходы;

2) гражданам на время медицинского освидетельствования, медицинского обследования или лечения для решения вопросов о постановке их на воинский учет, об обязатель-

ной 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 и призывом на военные сборы. На указанное время эти граждане 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 в размере не более 1000 руб., им возмещаются расходы, связанные с наймом (поднаймом) жилья и оплатой проезда от места жительства (работы, учебы) и обратно, а также командировочные расходы; 3) гражданам на время прохождения военных сборов, освобождаемым на время прохождения военных сборов 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 в размере не более 1000 руб. Им выплачиваются также оклад по воинской должности, предусмотренной штатом воинской части, корабля, учреждения, организации Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов, оклад по воинскому званию и возмещаются командировочные расходы за время нахождения в пути.

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.