ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА

ИНСТИТУТ ЗАОЧНОГО И ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ

КАФЕДРА ПРАВОВЫХ ДИСЦИПЛИН

# КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

## По дисциплине «Трудовое право»

Вариант 1

##### Студент

Гр. ЗДУ-05 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.А.Бразайтес

Преподаватель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М.А.Шелохвостова

Находка

2006

Вопрос №1

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

1. Статья 91 ТК РФ, во-первых, содержит определение рабочего времени, во-вторых, устанавливает его максимальную продолжительность, в-третьих, указывает на обязанность работодателя вести учет рабочего времени.

2. Определение рабочего времени, приведенное в ч. 1 ст. 91, основано на сложившемся в российской науке трудового права понятии рабочего времени и делает упор на фактор долженствования: к рабочему может быть отнесено время, в течение которого работник должен исполнять трудовые обязанности. В определении фактически отождествляются два различных понятия: рабочее время как таковое и его "норма". Установленная правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором норма рабочего времени может не совпадать с фактически отработанным временем. Например, работа сверх нормы, выполненная работником, также считается рабочим временем со всеми вытекающими отсюда правовыми последствиями даже в том случае, если работодатель привлекал работника к такой работе в нарушение законодательства и работник не обязан был ее исполнять. В подобных случаях следует руководствоваться определением рабочего времени, которое дано в Конвенции МОТ N 30 (1930 г.), где под рабочим временем понимается период, в течение которого трудящийся находится в распоряжении работодателя. Аналогичные определения рабочего времени даны в Конвенциях МОТ NN 51, 61.

3. В ст. 91 ТК подчеркивается, что в рабочее время включаются и иные периоды, которые в соответствии с законом и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени. Такие периоды - это специальные перерывы для обогревания и отдыха (см. ст. 109 ТК и комментарий к ней), перерывы для кормления ребенка (см. ст. 258 ТК и комментарий к ней) и др. Коллективным договором могут быть установлены и иные периоды, относящиеся к рабочему времени.

4. Норма рабочего времени - количество часов, которое работник должен отработать в течение определенного календарного периода. В основе определения нормы рабочего времени лежит календарная неделя. Продолжительность рабочего времени в течение календарной недели есть основная норма рабочего времени. Исходя из нее устанавливается в необходимых случаях норма рабочего времени на иные периоды (месяц, квартал, год).

.Современное трудовое законодательство - в соответствии с Конституцией РФ и международно-правовыми актами, к которым присоединилась Россия, - закрепило за трудовым законодательством в области регулирования рабочего времени функцию охраны труда, реализуемую путем установления законом предельной меры труда (40 часов в неделю), которую работодатели ни самостоятельно, ни по соглашению с представительными органами работников или с самими работниками не могут превышать.

Исключения из этого правила допускаются лишь в случаях, установленных законом ( ст. ст. 97 - 99 ТК и комментарий к ним).

Конкретная норма рабочего времени в организации или в отрасли устанавливается коллективным договором или соглашением и может быть ниже этой предельной нормы ( ст. 41 ТК и комментарий к ней). Закон не исключает возможности определения нормы рабочего времени для отдельного работника по соглашению между работником и работодателем, причем она в этом случае не должна превышать как установленную законом предельную норму (40 часов в неделю), так и норму, предусмотренную коллективным договором.

На практике реальная продолжительность рабочего времени в организациях устанавливается, как правило, на уровне предельной нормы, закрепленной законом. Это не умаляет роли договорного регулирования рабочего времени и не исключает возможности установления меньшей продолжительности рабочего времени.

5. Если в организации коллективный договор не заключался или условие о продолжительности труда не было включено в коллективный договор, в качестве реальной нормы рабочего времени действует предельная норма, установленная законом, - 40 часов в неделю.

6. Нормирование рабочего времени осуществляется с учетом конкретных условий труда, возрастных и иных особенностей работников и других факторов. В соответствии с этим трудовое законодательство устанавливает следующие виды рабочего времени:

а) нормальное рабочее время;

б) сокращенное рабочее время;

в) неполное рабочее время.

7. Нормальное рабочее время - это продолжительность рабочего времени, применяемая в том случае, если работа выполняется в обычных условиях труда и лица, ее выполняющие, не нуждаются в специальных мерах охраны труда. Статья 91 ТК определяет предел нормального рабочего времени в 40 часов в неделю. Нормальное рабочее время, устанавливаемое коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, не может превышать этот предел.

8. Учет времени, фактически отработанного каждым работником, должен вестись в организациях всех организационно-правовых форм, кроме бюджетных учреждений, по унифицированным формам Т-12 "Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда" или Т-13 "Табель учета рабочего времени", утв. Постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. N

Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

16 часов в неделю - для работников в возрасте до шестнадцати лет;

5 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами I или II группы;

4 часа в неделю - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;

4 часа в неделю и более - для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи.

Федеральным законом может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников).

Под сокращенным рабочим временем понимается рабочее время, уменьшенное по сравнению с нормальным, когда уменьшение его осуществляется в соответствии с законом или коллективным договором. Сокращенная норма рабочего времени, установленная законом или коллективным договором, в такой же мере обязательна для работодателя, как и предельная продолжительность рабочего времени.

Указание в ст. 92 ТК на возможность сокращения рабочего времени федеральным законом не означает ограничения прав участников трудовых отношений. Сокращенное рабочее время может устанавливаться также коллективным договором, соглашением. Статья 92 устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в течение календарной недели. Продолжительность ежедневной работы (смены) лиц, для которых установлена сокращенная рабочая неделя, регулируется ст. 94 ТК.

С учетом сокращения рабочего времени, установленного ст. 92 ТК, рабочее время не может превышать:

для работников в возрасте до 16 лет - 24 часов в неделю, в возрасте от 16 до 18 лет - 36 часов в неделю;

для учащихся образовательных учреждений, достигших 14-летнего возраста и работающих в течение учебного года в свободное от учебы время (ч. 3 ст. 63 ТК): для работников в возрасте до 16 лет - 12 часов в неделю, в возрасте от 16 до 18 лет - 18 часов в неделю.

Заработная плата работникам в возрасте до 18 лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы либо по установленным сдельным расценкам; работодатель может производить им доплаты за счет собственных средств (см. ст. 271 ТК и комментарий к ней).

Предельная норма рабочего времени для работников, являющихся инвалидами I или II группы, составляет 35 часов в неделю.

Рабочее время для лиц, не достигших 18-летнего возраста, и инвалидов сокращается независимо от характера работы, отрасли хозяйства, формы собственности, на которой базируется организация.. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда сокращенное рабочее время установлено с целью облегчения условий труда для работников, чей труд сопряжен с воздействием вредных факторов производства на организм человека.

Перечень тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда и конкретная продолжительность труда на таких работах должны утверждаться в порядке, установленном Правительством РФ. Пока соответствующий правовой акт Правительства РФ не принят, действует утвержденный Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22 Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день. Максимальная продолжительность рабочего времени для работ и профессий определена в Списке в зависимости от степени вредности работ.

Право на сокращенное рабочее время имеют все работники, профессии, и должности которых предусмотрены по производствам и цехам в соответствующих разделах Списка, независимо от того, к какой отрасли относятся эти производства и цеха, в чьей собственности находится само предприятие.

Продолжительность рабочего времени сокращается тем работникам, занятым в соответствующем производстве, цехе, профессии или должности, которые проработали на вредных работах не менее половины рабочего дня.

Работодатели вправе расширять круг лиц, для которых устанавливается сокращенное рабочее время, если условия их труда по объективным показателям относятся с тяжелым или вредным.

К работам с вредными условиями труда относятся работы с химическим оружием (Федеральный закон от 7 ноября 2000 г. N 136-ФЗ "О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием"). В зависимости от характера работы с химическим оружием гражданам, занятым на этих работах, устанавливается сокращенная 24-часовая или 36-часовая рабочая неделя.

Список производств с вредными условиями труда, работа на которых дает право гражданам, занятым на работах с химическим оружием, на льготы и компенсации, и Список профессий и должностей на производствах с вредными условиями труда, работа по которым дает право гражданам, занятым на работах с химическим оружием, на льготы и компенсации, утверждены Постановлением Правительства РФ от 29 марта 2002 г. N 188.

Гражданам, занятым на работах с химическим оружием, льготы и компенсации предоставляются в порядке, установленном этим Постановлением, исходя из результатов аттестации рабочих мест по условиям труда. Медицинские, ветеринарные и иные работники, непосредственно участвующие в оказании противотуберкулезной помощи, а также работники организаций по производству и хранению продуктов животноводства, обслуживающие больных туберкулезом сельскохозяйственных животных, имеют право на сокращенную рабочую неделю продолжительностью 30 часов (ст. 15 Федерального закона от 18 июня 2001 г. N 77-ФЗ "О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации").

Постановлением Правительства РФ от 3 апреля 1996 г. N 391 установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю - работникам организаций здравоохранения, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также работникам организаций, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека. Порядок предоставления предусмотренных данным Постановлением Правительства РФ льгот установлен Постановлением Минтруда России от 8 августа 1996 г. N 50.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере (ст. 147 ТК и комментарий к ней).

К числу других категорий работников, для которых федеральным законом устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, относятся работники, чей труд связан с большими интеллектуальными и нервными нагрузками.

Для педагогических работников образовательных учреждений продолжительность рабочего времени не может превышать 36 часов в неделю; в зависимости от должности и (или) специальности и с учетом особенностей труда продолжительность работы педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется Правительством РФ (см. ст. 333 ТК и комментарий к ней; Закон РФ от 10 июля 1992 г. N 3266-1 "Об образовании"). Для медицинских работников продолжительность рабочего времени не может превышать 39 часов в неделю. В этих пределах продолжительность рабочего времени медицинских работников в зависимости от должности и (или) специальности определяется Правительством РФ ( ст. 350 ТК и комментарий к ней).

Работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, 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 в течение недели; за время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда ( ч. 3 ст. 176 ТК и комментарий к ней).

Сокращенное рабочее время установлено для некоторых категорий работающих женщин. 36-часовая рабочая неделя (если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена федеральными законами) установлена для женщин, работающих в сельской местности (Постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе"). Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, 36-часовая рабочая неделя устанавливается коллективным или трудовым договором (ст. 320 ТК и комментарий к ней). Заработная плата в указанных случаях выплачивается женщинам в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

В отношении некоторых категорий работников действуют подзаконные нормативные акты, устанавливающие сокращенное рабочее время. Трудовой кодекс ст. 92 ТК не устанавливает прямо продолжительность сокращенного рабочего времени для названных в ней категорий работников, а определяет, на какое число часов сокращается для них рабочая неделя. Поэтому, если коллективным договором установлена в организации нормальная продолжительность рабочего времени, меньшая, чем 40 часов в неделю, сокращенное рабочее время должно исчисляться на основе нормы, установленной коллективным договором.

Задача

Монтажницы монтажного управления Иванова, Соловьева и Павлова, имеющие детей соответственно 3, 10 и 15 лет, отказались от направления в командировку в другой населенный пункт для монтажных работ в другую организацию. Начальник монтажного управления, ссылаясь на трудовой договор монтажниц, в котором предусмотрены поездки в командировки, за отказ срочно выехать в командировку Ивановой объявил выговор, а Соловьева и Павлова были уволены по п.п. а п.6 ст. 81 ТК РФ.

* Законны ли требования начальника монтажного управления?
* Каков порядок направления в командировку?
* Какие гарантии существуют для отдельных категорий работников при направлении в командировку?

Решите спор по существу.

РЕШЕНИЕ

* Согласно ст. 166 ТК РФ, запрещено направлять в командировки женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, без их согласия. По условиям задачи ни одна женщина не имеет ребенка вышеуказанного возраста, следовательно, эта норма не распространяется на этих женщин. Этих женщин трудовое законодательство не запрещает направлять в командировки без их согласия.

Требования начальника вполне законны, и он вправе уволить работников на основании ст.81 ТК РФ п.п.6.

* Порядок направления в командировку:

Направление работника в командировку осуществляется работодателем. Распоряжение работодателя должно быть сделано в письменной форме, как правило, в приказе. Работнику, направляемому в командировку, выдается командировочное удостоверение. Формы удостоверения (форма Т-10), а также приказа (распоряжения) о направлении в командировку (индивидуальную - форма Т-9 и коллективную - форма Т-9а), служебного задания для направления в командировку и отчета о его выполнении (форма Т-10а) утверждены Постановлением Госкомстата России от 6 апреля 2001 г. N 26.

Работник вправе отказаться от командировки только при наличии уважительных причин.

Специальные правила установлены для направления в командировку следующих категорий работников:

лиц, с которыми заключен ученический договор, запрещено направлять в командировки, не связанные с ученичеством (см. ст. 203 ТК и комментарий к ней);

беременных женщин запрещено направлять в любые командировки (см. ст. 259 ТК и комментарий к ней);

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 и комментарий к ним);

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, профессиональных спортсменов, запрещено направлять в любые командировки (см. ст. 268 ТК и комментарий к ней);

инвалидов запрещено направлять в командировки, если это противоречит индивидуальной программе реабилитации инвалида (см. ч. 1 ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации");

зарегистрированный кандидат не может быть направлен в командировку во время проведения выборов (п. 2 ст. 41 Федерального закона от 12 июня 2002 г. N 67-ФЗ "Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме").

Поскольку направление работника в командировку осуществляется работодателем, он же определяет и срок командировки. ТК, устанавливая гарантии работнику при командировках, не ограничивает срок командировки максимальным пределом. При длительных командировках необходимо более внимательно подходить к вопросу о причинах, являющихся уважительными при отказе работника от такой командировки.

* Гарантии при направлении работников в служебные командировки:

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

Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой:

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.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом организации. При этом размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

1. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом. При этом размеры возмещения не могут быть ниже размеров.

До настоящего времени действует порядок направления работников в командировки, который установлен Инструкцией Министерства финансов СССР, Госкомтруда СССР и ВЦСПС "О служебных командировках в пределах СССР" от 7 апреля 1988 г. N 62. Согласно этой Инструкции направление работников в командировку оформляется выдачей командировочного удостоверения. По усмотрению работодателя направление работника в командировку наряду с командировочным удостоверением может оформляться приказом.

Срок командировки работников устанавливается работодателем, однако он не может превышать 40 дней, не считая времени нахождения в пути. Срок командировки рабочих, руководителей и специалистов, направляемых для выполнения монтажных, наладочных и строительных работ, не должен превышать одного года.

Фактическое время пребывания в месте командировки определяется по отметкам в командировочном удостоверении о дне прибытия в место командировки и дне выбытия из места командировки. Если работник командирован в разные населенные пункты, отметки о дне прибытия и дне выбытия делаются в каждом пункте.

Днем выезда в командировку считается день отправления поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства из места постоянной работы командированного, а днем приезда - день 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 0 часов и позднее - последующие сутки. Если станция, пристань, аэропорт находятся за чертой населенного пункта, учитывается время, необходимое для проезда до станции, пристани, аэропорта. Аналогично определяется день приезда работника в место постоянной работы. На работников, находящихся в командировке, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха тех объединений, предприятий, учреждений, организаций, воинских частей, в которые они командированы. Взамен дней отдыха, неиспользованных во время командировки, другие дни отдыха по возвращении из командировки не предоставляются.

Если работник специально командирован для работы в выходные или праздничные дни, компенсация за работу в эти дни производится в соответствии с действующим законодательством.

В случаях, когда по распоряжению работодателя работник выезжает в командировку в выходной день, ему по возвращении из командировки предоставляется другой день отдыха в установленном порядке.

При командировках в такую местность, откуда командированный имеет возможность ежедневно возвращаться к месту своего постоянного жительства, суточные (надбавки взамен суточных) не выплачиваются. Вопрос о том, может ли работник ежедневно возвращаться из места командировки к месту своего постоянного жительства, в каждом конкретном случае решается руководителем объединения, предприятия, учреждения, организации, в котором работает командированный, с учетом дальности расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха.

Согласно Приказу Министерства финансов Российской Федерации "Об изменении норм возмещения командировочных расходов на территории Российской Федерации" от 6 июля 2001 г. N 49н (с последующими изменениями) оплата найма жилого помещения при командировках производится по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами, но не более 550 руб. в сутки. При отсутствии подтверждающих документов расходы по найму жилого помещения возмещаются в размере 12 руб. в сутки.

Оплата суточных - 100 руб. за каждый день нахождения в командировке. Кроме того, работнику, направленному в командировку, возмещаются:

- сборы за услуги аэропортов, вокзалов, трансагентств;

- различные страховые и комиссионные сборы;

- расходы по проезду на аэродром или вокзал в места отправления, назначения или пересадок;

- расходы по провозу багажа.

По распоряжению работодателя работнику могут возмещаться и сверхнормативные расходы, связанные с командировками. Такими расходами могут быть суточные сверх норм, установленные приказом руководителя, оплата найма жилья сверх норм, оплата проезда на такси и др. В этом случае все суммы, возмещаемые работнику, не относятся на себестоимость при исчислении налогооблагаемой прибыли. В большинстве воинских частей, находящихся на сметно-бюджетном финансировании, подобные расходы не возмещаются.

2. Особые правила оплаты установлены при командировках на монтажные и наладочные работы. Так, согласно Постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации "О нормах и порядке возмещения расходов при направлении работников предприятий, организаций и учреждений для выполнении монтажных, наладочных, строительных работ, на курсы повышения квалификации, а также за подвижной и разъездной характер работы, за производство работ вахтовым методом и полевых работ, за постоянную работу в пути на территории Российской Федерации" от 29 июня 1994 г. N 51 (с изменениями от 15 июня 1995 г.) рабочим, специалистам и руководителям, направленным для выполнения монтажных, наладочных и строительных работ, выплачивается за каждый календарный день пребывания на месте производства работ надбавка к заработной плате взамен суточных в размере 50% тарифной ставки, должностного оклада, но не свыше размера установленной нормы суточных при командировках на территории Российской Федерации. За время нахождения в пути этим работникам выплачиваются суточные в размере установленной нормы суточных при командировках на территории Российской Федерации. Указанным работникам жилое помещение предоставляется бесплатно.

Надбавка за подвижной характер работы начисляется в процентах к месячной тарифной ставке, должностному окладу без учета коэффициентов и доплат: в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, а также в Хабаровском, Приморском краях и в Амурской области - 40%, в других районах страны - 30%, но во всех районах не более нормы суточных при командировках на территории Российской Федерации.

В случаях когда работа носит разъездной характер и ее продолжительность составляет 12 дней и более в месяц и при этом работники имеют возможность ежедневно возвращаться к месту жительства, им выплачивается надбавка в размере до 20% месячной тарифной ставки, должностного оклада, а при продолжительности работ менее 12 дней в месяц - до 15% месячной тарифной ставки, должностного оклада без учета коэффициентов и доплат.

В строительных организациях за разъездной характер работы выплачивается надбавка в размере до 20% месячной тарифной ставки, должностного оклада без учета коэффициентов и доплат, если время проезда в нерабочее время от места нахождения строительной организации или от сборного пункта до места работы и обратно в день составляет не менее трех часов, и до 15% - если время проезда составляет не менее двух часов.

При выполнении работ вахтовым методом за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места расположения предприятия (пункта сбора) к месту работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях - 75% месячной тарифной ставки, должностного оклада, в районах Европейского Севера, Сибири и Дальнего Востока, а также в районах освоения Прикаспийского нефтегазового комплекса - 50% месячной тарифной ставки, должностного оклада, в остальных районах страны - 30% месячной тарифной ставки, должностного оклада, но не свыше размера установленной нормы суточных при командировках на территории Российской Федерации <\*>.

3. В соответствии с Приказом Министра обороны Российской Федерации от 18 февраля 2000 г. N 90 гражданскому персоналу воинских частей, привлеченных к выполнению задач по обеспечению правопорядка и общественной безопасности на территории субъектов Российской Федерации, расположенных в Северо-Кавказском регионе, суточные выплачиваются в двойном размере.

4. При направлении федеральных государственных служащих в служебные командировки им в соответствии с Указом Президента Российской Федерации "О нормах расходов для федеральных государственных служащих на служебные командировки в пределах Российской Федерации" от 24 ноября 1995 г. N 1177 обеспечиваются:

а) выплата суточных в порядке и размерах, указанных выше;

б) приобретение проездного документа на все виды транспорта при следовании к месту командирования и обратно к месту постоянной федеральной государственной службы;

в) бронирование и наем номера в гостинице;

г) предоставление рабочего места, пользование необходимыми материалами и оборудованием, а также всеми видами средств связи и транспортными средствами организаций, в которые федеральный государственный служащий направлен для выполнения должностных обязанностей и осуществления полномочий.

Возмещение расходов на служебные командировки в пределах Российской Федерации федеральным государственным служащим производится за счет средств, предусмотренных в федеральном бюджете на содержание федеральных органов государственной власти или их аппаратов, иных государственных органов, образуемых в соответствии с Конституцией Российской Федерации.

Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность

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, но не могут быть ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

1. Указанные выплаты вызваны необходимостью для работника нести расходы в связи с переездом к новому месту работы и устройством на новом месте.

2. Конкретные размеры возмещения расходов определяются соглашением сторон трудового договора, но не могут быть ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

3. Постановлением Правительства Российской Федерации "О размерах возмещения организациями, финансируемыми за счет средств федерального бюджета, расходов работникам в связи с их переездом на работу в другую местность" от 2 апреля 2003 г. N 187 установлено, что возмещение расходов работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета, осуществляется при переезде на работу в другую местность (в другой населенный пункт по существующему административно-территориальному делению) по предварительной договоренности с работодателем в следующих размерах:

а) 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:

- железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

- 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;

- воздушным транспортом - в салоне экономического класса;

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

При отсутствии проездных документов, подтверждающих произведенные расходы, возмещение осуществляется 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;

б) расходы по провозу имущества железнодорожным, водным и автомобильным транспортом (общего пользования) в количестве до 500 килограммов на работника и до 150 килограммов 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.

Транспортные расходы не подлежат возмещению в случае, если работодатель (командир воинской части) предоставляет работнику соответствующие средства передвижения;

в) 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 одной четвертой должностного оклада (одной четвертой месячной тарифной ставки) по новому месту работы работника;

г) 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.

4. Возмещение расходов в вышеуказанных размерах осуществляется организациями, в которые переводятся, направляются или принимаются на работу работники, в пределах ассигнований, выделенных этим организациям из федерального бюджета на реализацию мероприятий, связанных с переездом работников на работу в другую местность, либо (в случае использования указанных ассигнований в полном объеме) за счет экономии средств, выделенных из федерального бюджета на содержание организации.

5. 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 уважительной причины;

- 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 Российской Федерации 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.

6. Постановлением Правительства Российской Федерации "О льготах для граждан, переселяющихся для работы в сельскую местность" от 25 мая 1994 г. N 533 установлены компенсационные выплаты для данной категории граждан и перечни субъектов Российской Федерации, на территории которых действуют льготы по переселению.

список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации. - М.: Юридическая литература, 1993, 64 с.
2. Трудовой кодекс Российской федерации
3. Кадровик (сборник). 2-й выпуск (по состоянию на 1 сентфбря 2005 года) – Новосибирск: Сиб. Унив. Изд-во, 2005. – 288с.
4. Трудовое право России: Учебник. Краткий курс / А.Ф.Нуртдинова, Ю.П.Орловский – М.: Юридическая фирма «Контракт», 2001 – 351с.
5. А.А.Соловьев Трудовое право на основе ТК РФ: Конспект ликций в схемах. – М.: «Приор-издат», 2003 – 176с.
6. О.В. Смирнов Трудовое право: учебник /3-е издание, доп. перераб. М., Проспект, 2001 – 230с.
7. Л.А. Сыроватская Трудовое право: учебник /2-е издание, доп. перераб. М., ЮРИСТЪ, 2003 – 109с.
8. Прокопенко В.И. Трудовое право: Курс лекций: Для студентов юрид. Вузов и факультетов. – К.: Вентури, 2000 – 460с.
9. Научно-практический комментарий к законодательству РФ о труде. В 2-х томах. М., 2001