Содержание

Введение

1. Понятие гарантий и компенсаций работникам

2. Гарантийные выплаты и их разновидности

3. Гарантийные доплаты и их разновидности

4. Компенсации работникам при направлении в служебные командировки, при использовании личного имущества и при переезде на работу в другую местность

4.1 Компенсации по командировкам

4.2 Компенсации при переезде на работу в другую местность

4.3 Компенсации за использование работником личного имущества

5. Общая характеристика других гарантий и компенсаций

Заключение

Список использованной литературы

Задача

Введение

Право на труд признано одним из основных прав человека, так как труд является основным источником существования людей. И то, как регулируются трудовые отношения в той или иной стране во многом отражает уровень ее политического развития и экономического состояния, и, безусловно, оказывает влияние на уровень жизни населения этой страны.

В течение последнего десятилетия в России происходят существенные реформы - приватизация в экономике, реформирование банковской сферы и т.п., но в сфере трудовых отношений действовал закон тридцатилетней давности. Старый КЗОТ был принят в 1971 году, в эпоху "развитого социализма", когда государство, будучи, по сути, единственным работодателем, жестко регламентировало трудовые отношения и гарантировало гражданам занятость, исключая все протесты и возражения.

Новый Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 г. N 197-ФЗ направлен на развитие договорных отношений в области труда и создает более гибкие правовые рамки для сторон трудового договора, он также устанавливает существенные трудовые гарантии для работников и требует их обязательного обеспечения работодателями. При разработке Кодекса были учтены многие практические положения, возникшие в ходе социально-экономических преобразований в стране, международный опыт, интересы сторон социального партнерства. Значительно усилена роль государственных органов по труду, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

В настоящее время, значимость трудового законодательства в обществе неоспорима и обусловлена прежде всего его социальной ролью: с одной стороны, это - правовая защита и трудовые гарантии гражданам, с другой - соблюдение интересов работодателя для обеспечения эффективного производства. Совершенно очевидно, что такие права и гарантии, как здоровые и безопасные условия труда, нормирование и оплата труда, режим труда и отдыха, ежегодный оплачиваемый отпуск, социальное страхование и т.п. должны быть обеспечены хотя бы на минимальном уровне абсолютно всем работникам.

Новый Трудовой кодекс создает правовые возможности более свободно регулировать трудовые отношения, устанавливает правовые гарантии для обеих сторон этих отношений и обеспечение правовой защиты работников.

Но использование на практике норм нового трудового кодекса вызвало немало вопросов, как у предпринимателей, руководящего состава организаций и предприятий, так и у практикующих кадровиков и работников бухгалтерии, особенно в части гарантий и компенсаций. В связи с этим изучение нормативно-правового массива, предусматривающего как общие, так и специальные основания и порядок предоставления гарантий и компенсаций, приобрело достаточно высокое значение.

Все вышесказанное подтверждает актуальность выбранной для исследования темы.

Целью настоящего исследования является анализ норм трудового и иного законодательства РФ в части гарантий и компенсаций с целью определить степень правовой защищенности интересов работников при современном состоянии трудового рынка. Для достижения поставленной цели в процессе исследования решались следующие задачи:

- определение понятия гарантий и компенсаций работникам в трудовом и ином законодательстве РФ; фиксация их отличительных особенностей;

- определение гарантийных выплат и доплат; анализ их разновидностей в соответствии с Трудовым Кодексом РФ;

- анализ компенсаций работникам при направлении в служебные командировки, при использовании личного имущества и при переезде на работу в другую местность;

- анализ законодательных актов РФ с целью общей характеристики других гарантий и компенсаций.

1. Понятие гарантий и компенсаций работникам

В науке трудового права классификация юридических гарантий проводилась неоднократно. При изучении многих литературных источников юридические гарантии трудовых прав работника в основном классифицировались на четыре группы: 1) юридические гарантии‚ служащие препятствием нарушению трудовых прав работника (превентивные гарантии); 2) общие и специальные юридические гарантии‚ содействующие реализации трудовых прав работника; 3) юридические гарантии‚ обеспечивающие восстановление нарушенных трудовых прав (восстановительные гарантии); 4) юридические гарантии‚ представляющие собой санкции‚ направленные на привлечение к ответственности лиц‚ виновных в нарушении нормативных правовых актов‚ содержащих нормы трудового права (гарантии-санкции).

В число превентивных гарантий стоит включить гарантии‚ предусмотренные в следующих положениях Трудового кодекса РФ: ч. 4 ст. 8‚ ч. 2 ст. 9‚ ч. 3 ст. 50‚ ч. 3 ст. 57‚ ст. 58‚ 60‚ 64‚ ч. 3 ст. 65‚ ч. 2 ст. 67‚ ст. 74–76‚ ч. 3 ст. 80‚ ст. 81‚ 82‚ 86–88‚ ч. 2 и 3 ст. 91‚ ст. 92‚ 94–96‚ 99 и др.

К гарантиям‚ содействующим реализации трудовых прав работника‚ можно отнести гарантии‚ установленные в следующих положениях ТК РФ: ст. 32‚ ч. 2 ст. 36‚ ч. 7 ст. 37‚ ст. 39‚ 53‚ 108–112‚ 114–125‚ 128‚ 132–136‚ 139‚ 140‚ 143–158‚ 165–177‚ 253–264‚ 265–271‚ 379‚ 380 и др.

В качестве восстановительных гарантий могут выступать гарантии‚ закрепленные в статьях ТК РФ: 382–395‚ 399–412 и др.

Примером гарантий-санкций могут служить гарантии‚ определяемые статьями ТК РФ: 54‚ 55‚ 90‚ 142‚ 234–237‚ 362‚ 416‚ 419.

В трудовом законодательстве слово "гарантия" имеет различные значения. Так‚ ст. 164 ТК РФ содержит легальное определение понятия гарантий. Гарантиями признаются "средства‚ способы и условия‚ с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений".

Там же в ст. 164 ТК РФ законодатель дает определение компенсаций: "Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей".

Таким образом‚ понятием "гарантии" охватываются не только денежные выплаты‚ носящие гарантийный характер (гарантийные выплаты и гарантийные доплаты)‚ но и те средства‚ способы и условия‚ которые обеспечивают работникам осуществление их трудовых прав.

В ст. 165 раздела VII "Гарантии и компенсации" Трудовой кодекс1 перечисляет восемь их видов: 1) при командировках; 2) переезде на работу в другую местность; 3) исполнении государственных или общественных обязанностей; 4) оплата ежегодного отпуска; 5) при вынужденном не по вине работника прекращении работы; 6) в некоторых случаях прекращения трудового договора; 7) в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки; 8) при совмещении работы с обучением и в других случаях, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами.

Анализ положений ст. 165 ТК РФ позволяет дифференцировать гарантии на общие и специальные. Общие гарантии (при приеме на работу‚ переводе на другую работу‚ по времени отдыха‚ по оплате труда и др.) располагаются по всему тексту ТК РФ‚ кроме разделов I и VII. Раздел VII ТК РФ как раз посвящен специальным гарантиям и компенсациям.

Следует отметить‚ что в ст. 165 ТК РФ дан перечень случаев предоставления гарантий и компенсаций‚ который никак нельзя назвать исчерпывающим. Например‚ в него не включены случаи освобождения работников от работы с целью охраны их здоровья (гарантии при предоставлении перерывов‚ включаемых в рабочее время‚ четырех выходных дней родителям детей-инвалидов)‚ оплата вынужденного прогула при восстановлении на работе‚ а не только при задержке выдачи трудовой книжки‚ и др.

Большинство видов гарантий и компенсаций относится к институту заработной платы (все выплаты), а другие – к институтам трудового договора и времени отдыха. Это связано с тем, что субъективное право работника нельзя отрывать от его гарантий. О заработной плате стороны делают оговорку при заключении трудового договора, и это – одно из необходимых условий трудового договора, которое становится с его заключением элементом трудового правоотношения работника. Но в понятии заработной платы есть и второй аспект – институт трудового права, т.е. система норм трудового законодательства об оплате труда. Этот институт отражает следующие принципы правовой организации заработной платы: запрещается дискриминация в оплате труда по полу, национальности и другим неделовым критериям; за равноценный труд производится равная оплата; оплата труда работника производится по его трудовому вкладу, его количеству и качеству и максимальным размером не ограничена; государство устанавливает и гарантирует минимальный размер оплаты труда, который с ростом цен систематически повышается (индексация заработной платы); оплата труда дифференцируется в зависимости от его тяжести, условий, сложности (по квалификации), характера труда, его значения в народном хозяйстве и района труда; такой дифференциации способствует тарифная система с ее надбавками, доплатами, районными коэффициентами; тарифы оплаты труда, фонды оплаты, системы заработной платы устанавливают сами предприятия, организации по коллективным договорам, соглашениям, а в бюджетной сфере – государство (правительство); заработная плата конкретного работника, надбавки и доплаты устанавливаются по трудовому договору.

Раздел VI Трудового кодекса РФ, определяющий гарантии выплаты заработной платы и соответствующих выплат назван "Оплата и нормирование труда". Первая его статья 129 из гл. 21 "Заработная плата" дают понятие и содержание заработной платы, порядок ее установления и выплаты. Заработная плата – это "вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)". Как видно из данного Кодексом понятия, в заработную плату включаются не только оплата тарифных ставок, окладов, но и выплаты стимулирующего (премии, надбавки) и компенсационного (доплаты, компенсации) характера.

Заработная плата отличается от оплаты труда по гражданским договорам следующими ее признаками: зарплата выплачивается работнику систематически в порядке, установленном законодательством, а оплата по гражданским договорам – разовая как плата за овеществленный результат труда (книгу, изобретение и т.д.); зарплата имеет определенную правовую организацию – работник заранее знает, когда его зарплата может быть повышена, когда снижена, чего нет при оплате труда в гражданском договоре; зарплата имеет установленный государством минимум, систематически повышаемый с ростом цен, чего нет при оплате труда по гражданскому договору.

Законодательный метод регулирования применяется для установления минимальной зарплаты и ее индексации, повышенной оплаты в особых условиях, для разработки рекомендательных актов по тарифной системе (тарифно-квалификационных справочников для рабочих), утверждения и изменения квалификационных справочников служащих, районных коэффициентов, северных надбавок, для принятия норм по оплате труда при отклонениях от нормальных условий труда, норм о гарантийных и компенсационных выплатах, которые предусмотрены в Кодексе, а также для государственного нормирования заработной платы работникам бюджетной сферы.

В систему основных государственных гарантий заработной платы включаются: величина минимального размера оплаты труда в России; величина минимального размера тарифной ставки работникам бюджетной сферы; меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы; ограничение перечня оснований и размеров удержаний из зарплаты и налогов из нее; ограничение выплаты зарплаты в натуральной форме; обеспечение получения работником зарплаты в случае банкротства работодателя; государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой зарплаты и предоставлением установленных ее гарантий; ответственность работодателей за нарушение требований Кодекса, трудового законодательства по оплате труда; сроки и очередность выплаты заработной платы (ст. 130 ТК).

Минимальный размер оплаты труда имеет гарантийный характер, если работник полностью выполнил норму труда и рабочего времени. При неполном рабочем времени он не применяется. В настоящее время минимум заработной платы составляет менее 1/4 прожиточного минимума на одного трудоспособного, что нельзя признать нормальным. В минимальный размер заработной платы не включаются разные поощрительные выплаты: надбавки, премии, доплаты и др., а также оплата при отклонении от нормальных условий тарифа (за сверхурочную работу, брак и др.).

Тарифная система оплаты труда работников бюджетных организаций всех уровней устанавливается на основе единой тарифной сетки, являющейся гарантией по оплате труда этих работников, а в других организациях тарифнаясистема может определяться коллективными договорами, соглашениями с учетом единых тарифно-квалификационных справочников и государственных гарантий по оплате труда (ст. 143 ТК). Условия оплаты, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с Кодексом и иным трудовым законодательством.

Статьей 145 ТК определен и порядок установления оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров бюджетных организаций. Размеры оплаты труда руководителей иных организаций определяются по соглашению сторон трудовым договором.

Тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные справочники служащих утверждены в централизованном порядке Правительством РФ.

2. Гарантийные выплаты и их разновидности

В случаях, когда сотрудник отвлекается от выполнения своих трудовых обязанностей по уважительным причинам, предусмотренным законодательством, ему гарантируется выплата определенных денежных сумм. Гарантийные выплаты носят специфический характер. Они не являются вознаграждением за труд по той причине, что не соизмеряются с количеством и качеством фактически затраченного работником труда в тот период, за который они выплачены. Их целевое назначение — предотвратить возможные потери в заработке в связи с отвлечением от выполнения трудовых обязанностей.

Гарантийные выплаты в большинстве своем представляют собой средний заработок работника или определенную его часть. Иногда их рассчитывают исходя из тарифной ставки или оклада.

Гарантийными выплатами называется сохранение за работником средней заработной платы (полностью или частично) за время, когда он по уважительным причинам, предусмотренным законом, не выполнял свои трудовые обязанности. Цель назначения гарантийных выплат – сохранить работнику его уровень жизни, когда он отвлекается от работы для выполнения государственных или общественных обязанностей или в других указанных в законе случаях. Они, как и заработная плата, выплачиваются через кассу производства, но (в отличие от заработной платы) не за результаты труда, трудовой вклад, а за время отсутствия на работе в указанных законом случаях.

Гарантийные выплаты в трудовом праве РФ - выплаты, производимые работникам при отвлечении их от работы в данной организации по причинам, признаваемым законом уважительными: выполнение государственных или общественных обязанностей; ежегодный очередной отпуск; обязательное медицинское обследование; выполнение донорских функций; дополнительные перерывы для кормления ребенка; внедрение изобретений и рационализаторских предложений; простой не по вине работника. К гарантийным выплатам также относятся выходное пособие, оплата за время вынужденного прогула и т.д.

Виды гарантийных выплат можно сгруппировать в три группы: 1) зависящие от производства или действия руководителя; 2) осуществление права работника на оплаченный отпуск и гарантийные доплаты; 3) не зависящие от производства, но необходимые для государства, общества.

К первой группе относятся следующие виды гарантийных выплат: оплата времени вынужденного прогула незаконно уволенному при восстановлении его на работе – в размере среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке, если он в это время выполнял нижеоплачиваемую работу. Такие же суммы выплачиваются и без восстановления на работе незаконно уволенного, когда работник просит лишь изменить формулировку незаконного его увольнения, в связи с которой он имел вынужденный прогул; оплата среднего заработка беременной женщины за время освобождения ее по медицинскому предписанию от тяжелой работы с переводом на более легкую, но администрация не имеет возможности подыскать такую работ; выплата выходного пособия согласно ст. 178 ТК при увольнении работника без его вины в размере двухнедельного и месячного среднего заработка (некоторым категориям работников, например государственным служащим, выходное пособие установлено специальным законодательством в значительно повышенных размерах).

Вторая группа гарантийных выплат связана с оплатой отпусков и другого подобного времени: гарантийные выплаты в размере среднего заработка за время ежегодных основных и оплачиваемых дополнительных отпусков, в том числе материнских и целевых для учебы отпусков, а также работникам, направленным производством на курсы повышения квалификации; оплата времени выполнения государственных или общественных обязанностей посреднему заработку работника, за счет органа, привлекающего работника в его рабочее время к этим обязанностям1; средний заработок сохраняется за работником за время осуществления избирательного права, депутатских обязанностей, явки во МСЭК, в комиссию по назначению пенсий в качестве свидетелей по трудовому стажу и выполнения иных государственных обязанностей; за время военных учебных сборов средний заработок работнику теперь выплачивает Минобороны.

Гарантийные выплаты предусмотрены Законом о коллективных договорах и соглашениях для представителей социальных партнеров, участвующих в коллективных переговорах. Им сохраняется средний заработок на срок не более трех месяцев в течение года. Работа экспертов и посредников оплачивается органами власти или работодателем.

Порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий и др.) в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливает Правительство РФ; финансируемых из бюджета субъекта Федерации – орган исполнительной власти данного субъекта; а в организациях, финансируемых из местного бюджета,– органы местного самоуправления (ст. 144 ТК).

3. Гарантийные доплаты и их разновидности

Надбавки и доплаты являются элементом тарифной системы, дополнительным к тарифным ставкам. Поскольку тарифные ставки учитывают лишь квалификацию работника и его специальность, в надбавках и доплатах учитываются и другие основания дифференциации заработной платы: неблагоприятные тяжелые условия, климатические условия труда (северные надбавки), район труда (районные коэффициенты), сменность (доплаты за сменность), значимость, количество и качество труда (доплаты за профессионализм) и др.

Путем надбавок, доплат и других вознаграждений, которые теперь определяются в большинстве случаев в процентном отношении к тарифной ставке (окладу), формируется дифференцированно и весь средний заработок работника, включающий тарифные ставки (оклады) и все виды надбавок и доплат. Цель надбавок – стимулировать работу в определенных районах, местностях, профессиях, мастерство работника и т.д. Цель доплат – компенсировать повышенную интенсивность труда (за совмещение профессий, руководство бригадой и пр.) или труд в неблагоприятном режиме и условиях (за сменную работу, за вахтовый метод работы, в полевых условиях, за разъездной характер работы и т.д.).

Надбавки и доплаты могут быть трех видов: централизованные, установленные законодательством, локальные, установленные данным производством, а также по конкретному трудовому договору, определенные его сторонами. В централизованном порядке установлены следующие надбавки и доплаты: северные надбавки, районные коэффициенты, за работу в полевых условиях (геодезистам, геологам и др.), за разъездной характер, за работу и проживание в зоне Чернобыльской аварии, за звание, классность, ученую степень и др., которые обязательны к выплате работнику всех производств независимо от формы их собственности. Их размеры являются тем минимумом, ниже которого они не могут устанавливаться. Повышать их производства могут самостоятельно. В строго определенных случаях, когда сотрудник продолжает работать, но не может по ряду причин в полном объеме выполнить свои производственные функции, обусловленные трудовым договором, за ним сохраняется его обычный или близкий к нему уровень оплаты труда. С этой целью к получаемой им заработной плате производятся доплаты. В отличие от гарантийных выплат доплаты непосредственно связаны с выполнением работником трудовых функций.

Гарантийные доплаты производятся с той же целью, что и выплаты, но в указанных в законе случаях. Виды гарантийных доплат можно сгруппировать в три группы: зависящие от производства или действия руководителя; осуществление права работника на оплаченный отпуск и гарантийные доплаты. К первой группе относятся следующие виды гарантийных доплат: сохранение среднего заработка за высвобожденным работником до 3 месяцев (с учетом выходного пособия) на период его трудоустройства (ст. 178 ТК). Федеральным государственным служащим сохраняется средний заработок и на время отстранения их от работы до 1 года, например при дисциплинарном расследовании. Перемешенным работникам при уменьшении не по их вине заработка на новом месте производится гарантийная доплата до прежнего среднего заработка в течение 2 месяцев со дня перемещения. Вторая группа гарантийных доплат связана с оплатой отпусков и другого подобного времени: гарантийные доплаты за перерывы для кормления ребенка до 1,5 лет; доплата женщинам села и районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей1, а также подросткам за сокращенное рабочее время; доплата при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу до его прежнего среднего заработка в течение месяца, а при переводе в связи с трудовым увечьем по вине предприятия – до восстановления трудоспособности или установления инвалидности (ст. 182 ТК); доплаты до прежнего среднего заработка беременным и кормящим матерям при переводе на более легкую работу.

4. Компенсации работникам при направлении в служебные командировки, при использовании личного имущества и при переезде на работу в другую местность

Компенсационными называются выплаты, возмещающие затраты работника, произведенные в связи с выполнением им своих трудовых обязанностей: командировкой, переездом на работу в другую местность или за невыданную полагающуюся спецодежду, инструмент, когда он использовал свой, и за использование с согласия или с ведома работодателя в его интересах другого личного имущества. Их следует отличать от других компенсаций, например, при индексации зарплаты, пенсии, за неоплаченный материнский отпуск по уходу за ребенком до 3 лет, за неиспользованный отпуск и др.

Понятие "компенсации" по смыслу совпадает с формулировкой "компенсационные выплаты", давно сложившейся в науке трудового права. Отличие определения, содержащегося в статье 164 ТК РФ, лишь в том, что в нем упоминается о выполнении не только трудовых, но и предусмотренных федеральным законом иных обязанностей.

Виды компенсационных выплат по трудовому праву следующие: командировочные, по переезду на работу в другую местность и за износ своего инструмента или другого личного имущества. Минимальный размер компенсационных выплат устанавливается Правительством РФ. Дополнительные размеры их могут быть установлены коллективными и трудовыми договорами. На предприятиях бюджетной сферы их размеры определяются в порядке, установленном Правительством РФ.

4.1 Компенсации по командировкам

Командировка – это поездка работника на определенный (до 40 дней) срок по распоряжению администрации в другую местность. Не считается командировкой разъездной характер работы (например, работа летчика – за разъездной характер ему производится доплата до 40% тарифной ставки).

При командировке работнику возмещаются следующие расходы: проездные туда и обратно по среднему (как правило) классу тарифа поезда (самолета, парохода); по оплате жилья (если оно не предоставляется бесплатно); суточные за время командировки; иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя (ст. 168 ТК).

Компенсации в виде проездных и суточных выплачиваются также при направлении работника в другой населенный пункт на переподготовку, повышение квалификации. В связи с инфляцией командировочные расходы последние четыре года несколько раз повышались. Постановлением Правительства РФ от 26 февраля 1992 г. "О нормах возмещения командировочных расходов" Минфину России по согласованию с Минтруда России поручено вносить соответствующие изменения в эти нормы. Руководитель производства может за счет работодателя разрешить доплату к этим нормам.

При направлении работников на монтажные, наладочные, строительные работы (которые могут продолжаться до одного года) производится выплата не командировочных, а доплата до 50% к тарифу, но не выше норм суточных.

Для сотрудников, направляемых в командировки, определено три гарантии: сохранение места работы (должности); сохранение прежнего уровня оплаты труда посредством выплаты среднего заработка за время командировки; возложение на работодателя обязанности возместить сотруднику расходы, понесенные им в связи с выездом и пребыванием в командировке (ст. 167 ТК РФ). Норма, упомянутая в статье 167 ТК РФ и касающаяся сохранения среднего заработка за работником в период нахождения в командировке, подразумевает и время пребывания в месте командировки, и время нахождения в пути туда и обратно.

Средний заработок за время нахождения сотрудника в командировке сохраняется за все рабочие дни недели по графику, установленному по месту постоянной работы. Он исчисляется в порядке, указанном в статье 139 ТК РФ. Следует заметить, что постановлением Правительства РФ от 11 апреля 2003 г. № 213 утверждено Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, которое конкретизирует статью 139 ТК РФ.

Возмещение работнику расходов производится с помощью следующих компенсационных выплат: суточных (в статье 168 ТК РФ они еще именуются как возмещение командированному дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства); проездных (возмещение расходов по проезду); квартирных (возмещение расходов по найму жилых помещений); выплат в возмещение иных расходов, произведенных работником с разрешения или ведома работодателя (об этих компенсационных выплатах в старых нормативных правовых актах не упоминалось).

Возмещение расходов командированному по оплате проезда к месту командировки и обратно производится с учетом стоимости проезда воздушным, железнодорожным, водным, автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси), включая страховые платежи по обязательному государственному страхованию пассажиров на транспорте, оплату услуг по предварительной продаже проездных документов и за пользование в поездах постельными принадлежностями.

Если железнодорожная станция, пристань, аэропорт находятся за чертой населенного пункта, то сотруднику оплачиваются расходы по проезду туда транспортом общего пользования (кроме такси).

Возмещение расходов, связанных со служебными командировками, для сотрудников организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета, установлено постановлением Правительства РФ от 2 октября 2002 г. № 729 "О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета".

Иные учреждения определяют порядок и размеры возмещения указанных расходов в локальных нормативных актах, важно только, чтобы они не были ниже установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

Предельные нормы возмещения расходов по найму жилого помещения при краткосрочных командировках на территории зарубежных стран утверждены приказом Минфина России от 4 марта 2002 г. № 15-н.

Размеры суточных при краткосрочных командировках на территории зарубежных стран, применяемые с 1 января 2002 г., утверждены приказом Минфина России от 12 ноября 2001 г. № 92-н.

При проживании в месте командировки в гостинице командированному необходимо учитывать Правила предоставления гостиничных услуг в Российской Федерации, утвержденные постановлением Правительства РФ от 25 апреля 1997 г. № 490 (с изменениями и дополнениями). Порядок и форма оплаты номера (места в номере) устанавливаются администрацией гостиницы. Оплата может быть посуточной или почасовой. Администрация гостиницы вправе изменить единый расчетный час с учетом местных особенностей.

При командировках в такую местность, откуда командированный имеет возможность ежедневно возвращаться к месту своего постоянного жительства, суточные не выплачиваются. Если командированный сотрудник по окончании рабочего дня по своему желанию остается в месте командировки, то при представлении документов о найме жилого помещения расходы ему возмещаются в указанных выше размерах. Вопрос о том, может ли работник ежедневно возвращаться из места командировки к месту своего постоянного жительства, в каждом конкретном случае решается работодателем с учетом дальности расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха.

Суточные выплачиваются за все календарные дни командировки. При этом принимается во внимание день выезда в командировку и день возвращения. 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.

Руководители министерств, ведомств, государственных предприятий могут в порядке исключения разрешать производить сверх норм дополнительные выплаты, связанные с командировками: в бюджетных учреждениях — за счет экономии по счетам на их содержание; в организациях, финансируемых из специальных фондов и других источников, — в пределах имеющихся средств; в других организациях и на предприятиях — за счет прибыли, остающейся в их распоряжении после уплаты установленных действующим законодательством налогов и прочих обязательных платежей в бюджет.

На работников, находящихся в командировке, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха тех организаций, в которые они командированы. Взамен дней отдыха, не использованных во время командировки, другие дни отдыха по возвращении из командировки не предоставляются.

Если сотрудник 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 администрации работник выезжает в командировку в выходной день, ему по возвращении из командировки предоставляется другой день отдыха в установленном порядке.

В случае временной нетрудоспособности командированного работника ему на общем основании 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 своего постоянного проживания.

Помимо возмещения расходов по проезду, найму жилого помещения, суточных, ТК РФ предусматривает возмещение иных расходов, произведенных работником с разрешения или ведома работодателя. Перед направлением в командировку работник может согласовать с работодателем вопрос о дополнительных расходах. Расходы могут быть обусловлены выполнением возложенных на работника обязанностей и интересами направившей его организации, например, приобретение спецодежды или справочной литературы. Разрешение на дополнительные расходы должно быть в письменной форме, поскольку именно эта форма служит основанием для подтверждения правомерности произведенных работником дополнительных расходов. Право работника осуществить дополнительные расходы может отражено в приказе или распоряжении о направлении в командировку.

Осуществление дополнительных расходов с ведома работодателя свидетельствует о том, что письменного разрешения от работодателя получено не было, но интересы производства требовали их произвести и администрация знала о необходимости таких расходов и допускала их.

4.2 Компенсации при переезде на работу в другую местность

Компенсации при переезде на работу в другую местность, выплачиваются за счет работодателя нового места работы, если работник переехал по предварительной договоренности с ним. При переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность, последний обязан возместить (ст. 169 ТК РФ): 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.

Как видим, в перечень возмещаемых расходов, не вошли единовременное пособие на самого работника и на каждого переезжающего члена семьи, а также заработная плата за дни сбора в дорогу и устройства на новом месте жительства, но не более 6-и дней, а также за время нахождения в пути, ранее предусмотренные статьей 116 КЗоТ РФ и Постановлением Совмина СССР от 15 июля 1981 года № 677 "О гарантиях и компенсациях при переезде на работу в другую местность".

Однако, в статье 169 ТК приведено такое объемное понятие, как расходы по обустройству на новом месте жительства, которые вполне могут вобрать в себя и расходы, приведенные в предыдущем абзаце.

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.

4.3 Компенсации за использование работником личного имущества

Компенсации за использование работником личного имущества (инструмента, машины и т.д.) в интересах работодателя с его разрешения или ведома выплачиваются за амортизацию используемого инструмента, приборов, личного транспорта (и расходы на его эксплуатацию) и других технических средств, принадлежащих работнику. При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация "за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме" (ст. 188 ТК РФ).

Так, согласно постановлению Правительства РФ "О нормах компенсаций за использование личных автомобилей для служебных поездок эти нормы повышаются в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на 10%2. При этом компенсация за использование личных автомобилей для служебных поездок должна производится с учетом положений приказа Минфина РФ "Об изменении предельных норм компенсации за использование личных легковых автомобилей и мотоциклов для служебных поездок".

5. Общая характеристика других гарантий и компенсаций

Кроме вышерассмотренных, в ТК РФ и иных законодательный актах предусмотрены иные гарантии и компенсации.

Например, компенсация вынужденного неполного рабочего времени – это новый вид компенсационных выплат. В целях предотвращения массовых увольнений и сохранения кадров на предприятиях Федеральная служба занятости утвердила не только Положение о компенсационных выплатах за вынужденный отпуск без сохранения зарплаты, но и "Временный порядок предоставления компенсационных выплат работникам, вынужденно работающим неполный рабочий день или неполную рабочую неделю". Согласно этим документам с учетом заработка ежемесячная компенсация не должна превышать установленную минимальную оплату труда, выплачивается за счет фонда занятости администрацией производства тем, кто до того работал с полным рабочим временем, а после перевода на неполное рабочее время работал более 2 месяцев. Работникам-пенсионерам она не выплачивается, кроме пенсионеров-инвалидов. Выдаваться эта компенсация будет, пока у предприятия есть на то средства, но не более 6 месяцев.

Гарантии при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации зафиксированы в ст. 81, 178 ТК РФ.

В случаях, перечисленных в ст. 178 ТК РФ, зафиксированы гарантии выплаты выходного в размере двухнедельного среднего заработка. Перечень случаев, в которых ст. 178 ТК РФ предусмотрена выплата работникам выходных пособий, может быть расширен коллективным и трудовым договорами. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка (ст. 180 ТК РФ).

Постановлением Пленума Верховного Суда РФ "О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров" предусмотрен ряд правил, которые применяются при расторжении трудового договора при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников.

В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника (ст. 181 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 организации, сохраняется на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия.

Если неправильная формулировка причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула (ст. 394 ТК РФ).

Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в заработке (ст. 396 ТК РФ).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

При прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 296 ТК РФ).

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

Согласно ТК РФ существуют гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим ребенка (детей) в возрасте до полутора лет: снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе; до решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за сет средств работодателя; при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254 ТК РФ). Кроме того, перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 ТК РФ).

К гарантиям и компенсациям при работе в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся: **1.** При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада) (ст. 155 ТК РФ); **2.** Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада) (ст. 157 ТК РФ); **3.** работникам, выполняющим работы 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 работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы (ст. 302 ТК РФ).

За время нахождения в пути от места нахождения организации (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки в пути по метеорологическим условиям или вине транспортных организаций работнику выплачивается дневная тарифная ставка (оклад) (ст. 302 ТК РФ).

### К гарантиям и компенсациям, предоставляемым работникам по медицинским показаниям относятся: 1**.** При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу в данной организации за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ). **2.** При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника. Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральным законом (ст. 184 ТК РФ); 3**.** На время проведения медицинского обследования за работниками, обязанными в соответствии с настоящим Кодексом проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ); **4.** При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом.

Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральным законом (ст. 183 ТК РФ); **5.** При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ).

При переводе работника на не обусловленную трудовым договором работу и отстранении от работы установлены компенсации: **1.** В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 74 ТК РФ)1; **2.** В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. В случае отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за время отстранения от работы как за простой (ст. 76 и 157 ТК РФ).

Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка (ст. 171 ТК РФ).

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 (ст. 405 ТК РФ).

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоем, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены ТК РФ (ст. 414 и 157 ТК РФ).

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

Работнику, освобожденному от работы в организации в связи с избранием на выборную должность в профсоюзный орган данной организации, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника другая равноценная работа (должность) в той же организации. В случае отказа от предложенной работы (должности) трудовой договор с ним расторгается по пункту 7 ст. 77 ТК РФ.

При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации организации ее правопреемник, а в случае ликвидации организации общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за эти работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года (ст. 375 ТК РФ).

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате: незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу; отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе; задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника; других случаев, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором (ст. 234 ТК РФ).

Еще одна важная и долгожданная гарантия - новый Кодекс уточняет и конкретизирует право работодателей на заключение срочных трудовых договоров, устанавливая перечень исключительных случаев (ст.59) и подчеркивая общее правило - трудовой договор должен быть постоянным.

Заключение

Новый Трудовой кодекс (как, впрочем, и старый КЗОТ) распространяется на все организации, действующие на территории Российской Федерации, независимо от их формы собственности и организационно-правовой структуры. Это означает, что по всей нашей стране и служащий государственного учреждения, и рабочий завода, ставшего акционерным обществом, и сотрудник частной фирмы, даже самой маленькой, и работник компании, даже самой иностранной, должны иметь очередной оплачиваемый отпуск не менее 28 календарных дней, 40-часовую нормальную рабочую неделю, выходные дни (продолжительностью не менее 42 часов), пособие по болезни, выплачиваемое в надлежащем размере и т.д. и т.п. Понятно, что есть существенные различия между государственными и негосударственными организациями. Поэтому в новом Трудовом кодексе возможность договорного регулирования трудовых отношений существенно расширена. К сожалению, в настоящее время стороны трудовых договоров, заключаемых как на коллективном, так и на индивидуальном уровнях, нередко еще очень далеки от ощущения равноправия и взаимоуважения.

Нельзя оставить без внимания и новеллы, включенные в новый Трудовой кодекс по защите трудовых прав, включая право работника на самозащиту

В целом же новый Трудовой кодекс достаточно последовательно проводит идею договорного регулирования труда при обязательном выполнении предусмотренных законом гарантий.

Итак‚ новое трудовое законодательство значительно расширяет систему юридических гарантий осуществления трудовых прав‚ свобод и законных интересов работника.

Список использованной литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (с изменениями на 30 июня 2006 года).

2. Закон РФ "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях", 1993 г." (с более поздними изменениями).

3. Федеральный закон РФ "Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан РФ", 2002 г.

4. Федеральный закон от 28 марта 1998 г. "О воинской обязанности и военной службе" с изм. от 21 июля 1998 г., 7 августа, 7 ноября 2000 г., 12 февраля, 19 июля 2001 г., 13 февраля, 28 июня, 25 июля‚ 30 декабря 2002 г. // Собрание законодательства РФ. 1998. № 13. Ст. 1475; 1998. № 30. Ст. 3613; 2000. № 33. Ст. 3348; 2000. № 46. Ст. 4537; 2001. № 7. Ст. 620; 2001. № 7. Ст. 621; 2001. № 30. Ст. 3061; 2002. № 7. Ст. 631; 2002. № 26. Ст. 2521; 2002. № 30. Ст. 3030; 2003. № 1. Ст. 1.

5. "Временный порядок предоставления компенсационных выплат работникам, вынужденно работающим неполный рабочий день или неполную рабочую неделю" // Труд, 1993, 10 июня

6. Положение о компенсационных выплатах за вынужденный отпуск без сохранения зарплаты

7. Постановление Правительства РФ "О нормах возмещения командировочных расходов" от 26.02.1992 // Российская газета. 1992. 4 марта

8. Постановление Правительства РФ "О нормах компенсаций за использование личных автомобилей для служебных поездок" от 20.06.1992 № 414 // Ваше право. 1992. № 19-20

9. Постановление Правительства РФ от 2 октября 2002 г. № 729 "О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета"

10. Постановление Правительства РФ "О размерах возмещения организациями, финансируемыми за счет средств федерального бюджета, расходов работникам в связи с их переездом на работу в другую местность" от 02.04.2003 г.

11. Постановление Правительства РФ от 11 апреля 2003 г. № 213 об утверждении Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы

12. Постановлением Правительства РФ от 25 апреля 1997 г. № 490 об утверждении Правил предоставления гостиничных услуг в Российской Федерации (с изменениями и дополнениями)

13. Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. N 16 "О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров" (в ред. от 21 декабря 1993 г., с изм. от 25 октября 1996 г., от 15 января 1998 г., от 21 ноября 2000 г.)

14. Приказ Минфина России от 4 марта 2002 г. № 15-н. "Предельные нормы возмещения расходов по найму жилого помещения при краткосрочных командировках на территории зарубежных стран"

15. Приказ Минфина России от 12 ноября 2001 г. № 92-н. "Размеры суточных при краткосрочных командировках на территории зарубежных стран, применяемые с 1 января 2002 г."

16. Приказ Минфина РФ от 4 февраля 2000 года № 16н "Об изменении предельных норм компенсации за использование личных легковых автомобилей и мотоциклов для служебных поездок".

17. Девятов И.Н. Система гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации // Заработная плата. Учет. Расчеты. Налоги. №2, 2002

18. Зинченко В. Трудовой кодекс: гарантии и компенсации // Социальная защита. 2002. № 6. С. 3-6

19. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / М. О. Буянова, К. Н. Гусов и др. // под ред. К. Н. Гусова. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004

20. Понятие гарантий и компенсаций. Сергей Крикунов, юрисконсульт Центра исследований проблем трудового законодательства // Журнал "Работа & зарплата" от **19.09.2003**

21. Сергунькин Н. Гарантии северянам // Ваше право. 2002. № 34. С. 6

22. Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М.: Юридическая литература‚ 2002.

23. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. М., 2002

24. Трудовое право России / Под ред. С.П. Маврина и Е.Б. Хохлова. М., 2003

25. Чуча С.Ю. Трудовой кодекс не меняется, уровень гарантий прав работников снижается // Трудовое право. 2003. № 1. С. 11-16

Задача

Экспедитор Санин был направлен в командировку. Общий срок командировки составил 7 дней, из которых три дня он был в пути (ехал поездом), три дня находился в г. Санкт-Петербурге, один – в поселке Тари. Какие расходы ему должны возместить ? Представьте обоснованный ответ.

Ответ:

Согласно определению, данному в статье 166 ТК РФ, служебная командировка — это поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Направление в командировку оформляется выдачей командировочного удостоверения. По усмотрению руководителя организации это может быть подкреплено приказом.

В организациях регистрация лиц, отбывающих и прибывающих в командировку из других учреждений, ведется в специальных журналах.

Для сотрудников, направляемых в командировки, определено три гарантии: сохранение места работы (должности); сохранение прежнего уровня оплаты труда посредством выплаты среднего заработка за время командировки; возложение на работодателя обязанности возместить сотруднику расходы, понесенные им связи с выездом и пребыванием в командировке.

Согласно ТК РФ возмещение работнику расходов производится с помощью следующих компенсационных выплат: суточных (в статье 168 ТК РФ они еще именуются как возмещение командированному дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства); проездных (возмещение расходов по проезду); квартирных (возмещение расходов по найму жилых помещений); выплат в возмещение иных расходов, произведенных работником с разрешения или ведома работодателя (об этих компенсационных выплатах в старых нормативных правовых актах не упоминалось).

Кроме того, возмещение расходов, связанных со служебными командировками, установлено постановлением Правительства РФ от 2 октября 2002 г. № 729 "О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета".

Согласно этому постановлению сотрудникам, направленным в командировку, возмещаются: а) расходы по найму жилого помещения (кроме случаев, когда работнику предоставляется бесплатное помещение) — в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 рублей в сутки, а при отсутствии документов, подтверждающих эти расходы, — 12 рублей в сутки; б) расходы на выплату суточных — в размере 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке; в) расходы 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: 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, они возмещаются 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.

Подчеркнем, что указанные выше нормы возмещения расходов установлены для сотрудников организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета. Иные учреждения определяют порядок и размеры возмещения указанных расходов в локальных нормативных актах, важно только, чтобы они не были ниже установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

При проживании в месте командировки в гостинице командированному необходимо учитывать Правила предоставления гостиничных услуг в Российской Федерации, утвержденные постановлением Правительства РФ от 25 апреля 1997 г. № 490 (с изменениями и дополнениями).

Суточные выплачиваются за все календарные дни командировки. При этом принимается во внимание день выезда в командировку и день возвращения.

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. 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.

Руководители министерств, ведомств, государственных предприятий могут в порядке исключения разрешать производить сверх норм дополнительные выплаты, связанные с командировками. (постановление Правительства РФ от 2 октября 2002 г. № 729).

На работников, находящихся в командировке, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха тех организаций, в которые они командированы. Взамен дней отдыха, не использованных во время командировки, другие дни отдыха по возвращении из командировки не предоставляются. В случаях, когда по распоряжению администрации работник выезжает в командировку в выходной день, ему по возвращении из командировки предоставляется другой день отдыха в установленном порядке.

Таким образом, Санину должны возместить а) расходы по найму жилого помещения - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 рублей в сутки, а при отсутствии документов, подтверждающих эти расходы, — 12 рублей в сутки; б) расходы на выплату суточных — в размере 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке; в) расходы 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. Так как Санин ехал поездом, ему должны возместить стоимость проезда: при подтверждении расходов документально - в купейном вагоне скорого фирменного поезда; при отсутствии проездных документов, подтверждающих произведенные расходы, они возмещаются в размере минимальной стоимости проезда: - в плацкартном вагоне пассажирского поезда; если железнодорожная станция находятся за чертой населенного пункта, то сотруднику оплачиваются расходы по проезду туда транспортом общего пользования (кроме такси).

То же самое касается его поездки в поселок Тари.