

## Служебные командировки

**Стрельцова М. А.**

юрисконсульт тюменской ОСДЮСШОР

В целях качественной подготовки спортсменов и повышения их спортивного мастерства организации, осуществляющие спортивную подготовку, организуют и проводят тренировочные сборы с выездами за пределы места расположения организаций. Кроме того, зачастую для участия в официальных спортивных мероприятиях необходимо направление работников в служебные командировки.

Нормы, регулирующие порядок направления работников в служебные командировки, регулируются следующими нормативными документами:

- Трудовой кодекс РФ;
- Постановление Правительства Российской Федерации № 749 от 13.10.2008г.;
- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 11. 09. 739-Н;
- Письмо ФНС от 25.11.2009г. № МН -22-3/890 «О документальном подтверждении командировочных расходов (командировочное удостоверение)»;
- Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1.

В соответствии со статьей 166 Трудового кодекса РФ служебная командировка – поездка работника по распоряжению работодателя на определённый срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

Согласно пункту 3.3.3. Методических рекомендаций по организации спортивной подготовки в Российской Федерации от 14.05.2014г. N ВМ-04-10/2554 в целях обоснования целевого использования финансовых средств по затратам организации, осуществляющей спортивную подготовку, связанных с подготовкой и участием

в соревновательной деятельности, тренировочных сборах и иных мероприятиях, рекомендуется составлять смету расходов по каждому мероприятию, отдельно отражённой в программе спортивной подготовки и (или) годовых тренировочных планах подготовки.

В указанной смете расходов предлагается отдельно планировать расходуемые средства по следующим позициям:

- проезд к месту проведения мероприятия и обратно;
- питание участников мероприятия и сопровождающих их лиц;
- медицинское и фармакологическое обеспечение;
- аренда (использование) оборудования, спортивного снаряжения (при необходимости);
- аренда автотранспорта (при необходимости);
- расходы на восстановительные мероприятия (в том числе посещение сауны);
- приобретение спортивного инвентаря и снаряжения;
- приобретение спортивной экипировки (в том числе спортивной и парадной формы);
- расходы на связь (в том числе интернет, мобильную);
- канцелярские расходы;
- иные обоснованные расходы (при необходимости).

В свою очередь, в соответствии со статьей 168 Трудового кодекса РФ в случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;

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

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам государственных учреждений субъектов Российской Федерации, лицам, работникам муниципальных учреждений определяются соответственно нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. Данная норма введена Федеральным законом от 02.04.2014 N 55-ФЗ.

Таким образом, порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками работников государственных учреждений устанавливается нормативно-правовым актом субъекта Российской Федерации, а работников муниципальных учреждений в соответствии с муниципальными правовыми актами.

Следует обратить внимание, что суточные должны выплачиваться работнику вне зависимости от расходов на питание.

В Решении ВАС РФ от 26.01.2005 N 16141/04 отмечено, что суточные представляют собой компенсационную выплату по возмещению расходов работника, вызванных необходимостью выполнять трудовые функции вне места постоянной работы.

Из Постановлений Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 25.11.2010 N А56-22517/2010, Девятого арбитражного апелляционного суда от 25.04.2008 N 09АП-3986/2008-АК следует, что суточные представляют собой компенсацию дополнительных затрат и расходов работника, связанных с неудобством проживания.

При этом нормативно-правовыми актами РФ при направлении работника в командировки на территории

РФ работодателю не предоставлено право определять цель расходования суточных, а также право снижать размер суточных или не выплачивать их в зависимости от оплаты услуг гостиницы по предоставлению питания проживающего гражданина, входящих в цену номера.

Учитывая изложенное, работодатель обязан выплатить работникам суточные в размере, установленном в коллективном договоре или локальном нормативном акте организации вне зависимости от оплаты стоимости проживания работника, включающей в себя стоимость питания.

При направлении работников в командировку не стоит забывать о существующих запретах и ограничениях. Перед тем, как принять решение о направлении работника в командировку, работодатель должен выяснить, не относится ли работник к категориям лиц, которых в соответствии с законодательством запрещено направлять в командировку.

Этот запрет установлен в отношении беременных женщин, а также работников в возрасте до 18 лет (ч. 1 ст. 259, ст. 268 ТК РФ, абз. 1 п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1). Исключение составляют лица, не достигшие 18 лет (ст. 268, ч. 3 ст. 348.8 ТК РФ, абз. 1 п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1, Постановление Правительства РФ от 28.04.2007 N 252):

- относящиеся к творческим работникам СМИ, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, и иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений (ст. 268 ТК РФ, абз. 1 п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1). Перечень профессий и должностей указанных лиц утвержден Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 N 252;
- являющиеся спортсменами (ч. 3 ст. 348.8 ТК РФ).

Следует отметить, что таких работников нельзя направлять в командировки даже при наличии их согласия.

Иначе работодателя могут привлечь к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ за нарушение законодательства о труде.

В отношении отдельных категорий работников установлены ограничения при направлении в служебные командировки.

В частности, работодатель не вправе направить в служебную командировку без согласия работника:

- женщину, имеющую ребенка в возрасте до трёх лет, данная гарантия также предоставляется следующим работникам (ч. 2, 3 ст. 259, ст. 264 ТК РФ, абз. 2 п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1):
- матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;
- опекунам детей указанного возраста;
- другим лицам, воспитывающим детей в возрасте до пяти лет без матери;
- работникам, имеющим детей-инвалидов;
- работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- иностранного гражданина, временно пребывающего в РФ или временно проживающего на территории РФ, или высококвалифицированного специалиста при определенных условиях;
- инвалида, если это противоречит индивидуальной программе реабилитации. Такой вывод следует из анализа ч. 1 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ;
- работника, заключившего с работодателем ученический договор, в период его действия, если поездка не связана с ученичеством (ч. 3 ст. 203 ТК РФ);
- работника, зарегистрированного в качестве кандидата в выборный орган, в период проведения выборов (п.

2 ст. 41 Федерального закона от 12.06.2002 N 67-ФЗ).

При направлении в командировку совместителя, следует учитывать пункт 9. Положения об особенностях направления работников в служебные командировки, утверждённого Постановлением Правительства РФ 749, – работнику, работающему по совместительству, при командировании сохраняется средний заработок у того работодателя, который направил его в командировку. В случае направления такого работника в командировку одновременно по основной работе и работе, выполняемой на условиях совместительства, средний заработок сохраняется у обоих работодателей, а возмещаемые расходы по командировке распределяются между командирующими работодателями по соглашению между ними.

Кроме того, хотелось бы обратить внимание, что в соответствии со статьей 187 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении спортсменов, не достигших возраста 18 лет, на спортивные соревнования, тренировочные сборы и иные мероприятия отдельно от группы рекомендуется направлять для их сопровождения тренера-преподавателя или другого представителя за счёт средств командирующей организации или волонтера (в том числе являющегося законным представителем ребёнка), заключив с ним соответствующий гражданско-правовой договор, предметом которого будет являться добровольная деятельность волонтера. Под волонтерами понимаются лица, осуществляющие безвозмездное выполнение работ, связанных с организацией спортивной подготовки, в том числе сопровождение спортсменов на спортивные мероприятия, осуществление деятельности в качестве лица, осуществляющего спортивную подготовку.