Генеральный директор

ООО «PPT.ru»

Петров П.П.

27 мая 2020 г.

Положение

о командировках с вредными и опасными условиями труда

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, разработано в соответствии со ст. ст. 147, 166 – 169, 222 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 14 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», определяет особенности порядка направления работников ООО «PPT.ru» в служебные командировки с вредными условиями труда (далее – Работодатель, Положение, командировки) как на территории Российской Федерации, так и на территории иностранных государств.

1.2. В командировки направляются работники, состоящие в трудовых отношениях с Работодателем.

1.3. В целях настоящего Положения местом постоянной работы следует считать место расположения Работодателя (обособленного структурного подразделения Работодателя), работа в котором обусловлена трудовым договором.

Работники направляются в командировки по распоряжению Работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Поездка работника, направляемого в командировку (далее – работник) по распоряжению Работодателя или уполномоченного им лица в обособленное подразделение Работодателя (представительство, филиал), находящееся вне места постоянной работы, также признается командировкой.

Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, командировками не признаются.

1.4. Вредные и опасные условия труда в командировке определяются в соответствии с ч. 1 ст. 14 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» – 3-й или 4-й классы.

1.4.1. Вредными условиями труда (3-й класс) являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в том числе:

1) подкласс 3.1 (вредные условия труда 1-й степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья;

2) подкласс 3.2 (вредные условия труда 2-й степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (пятнадцать и более лет);

3) подкласс 3.3 (вредные условия труда 3-й степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности;

4) подкласс 3.4 (вредные условия труда 4-й степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности.

1.4.2. Опасными условиями труда (4-й класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обусловливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.

1.5. Не допускается направление в служебную командировку с вредными и опасными условиями следующих категорий работников:

- беременных женщин (ч. 1 ст. 259 Трудового кодекса Российской Федерации, абз. 1 п.14 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28.01.2014 N 1);

- работников в возрасте до 18 лет (ст. 268 Трудового кодекса Российской Федерации, абз. 1 п.14 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28.01.2014 N 1);

- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, без их письменного согласия на командировку и если такая командировка запрещена им в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законом порядке (ч. 2 ст. 259 Трудового кодекса Российской Федерации). Гарантия, предусмотренная в ч. 2 ст. 259 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляется также 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, попечителям детей-инвалидов и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ч. 2, 3 ст. 259, ст. 264 Трудового кодекса Российской Федерации, абз. 2 п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28.01.2014 N 1);

- работников-инвалидов;

- работников, зарегистрированных в качестве кандидатов в выборный орган, - если командировка выпадает на период проведения выборов (п. 2 ст. 41 Федерального закона от 12.06.2002 N 67-ФЗ "Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации");

- работников в период действия ученического договора.

1.6. В период нахождения в служебной командировке на работника распространяется режим рабочего времени, определенный локальными актами организации, индивидуального предпринимателя, в которую (к которому) он командирован.

1.7. Положение вступает в силу с момента его утверждения руководителем Работодателя и действует до его прекращения.

1.8. Изменения в Положение вносятся приказом руководителя Работодателя.

2. Порядок направления работников в служебные командировки

с вредными условиями

2.1. Работники направляются в командировки в соответствии с утвержденным планом на год (квартал, месяц) или в экстренном порядке.

2.2. План командировок формируется на основании производственно-маркетинговой политики с учетом предложений структурных подразделений Работодателя и запросов контрагентов. План командировок соотносится с календарем отпусков Работодателя. С планом командировок командируемые работники и заинтересованные лица знакомятся под роспись не менее чем за два месяца до запланированной командировки.

2.3. Экстренные командировки готовятся не менее чем за 1 день на основании мотивированной служебной записки руководителя заинтересованного структурного подразделения Работодателя на имя руководителя Работодателя с указанием целей, сроков, состава командируемых работников (Ф.И.О. и должность), места командирования (наименование принимающей стороны и населенный пункт), экипировки, оборудования, сметы расходов, источников финансирования. Лист согласования формируется в соответствии с положением о документообороте Работодателя.

2.4. В плановые и в экстренные командировки работники направляются по приказу руководителя Работодателя (формы № Т-9 или № Т-9а, утверждены Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1).

2.5. О вредных и опасных условиях предстоящей командировки работник уведомляется при ознакомлении с Планом командировок или в листе согласования экстренной командировки.

3. Срок служебной командировки

3.1. Срок работы во вредных и опасных условиях определяется по табелю учета рабочего времени в командировке с учетом допустимых пределов работы во вредных и опасных условиях [<1>](#Par137).

3.2. Общий срок командировки и режим выполнения работником служебного поручения в период командировки определяет руководитель подразделения, в котором работает командируемый работник, по согласованию с руководителем Работодателя. При этом учитываются объем, сложность и иные особенности служебного поручения, возможность его выполнения в пределах установленной работнику продолжительности рабочего времени с учетом графика работы той организации, куда он командируется.

3.3. В срок командировки входят время нахождения в пути (включая время вынужденной задержки в пути) и время пребывания в месте командирования (включая выходные и нерабочие праздничные дни, период нетрудоспособности командированного работника).

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 командированного. При отправлении указанного транспортного средства до 24 часов включительно днем отъезда в командировку (днем приезда из командировки) считаются текущие сутки, а с 00 часов 00 минут и позднее - последующие сутки. Если место прибытия указанного транспортного средства расположено за пределами населенного пункта, в котором находится место постоянной работы командированного, день отъезда в командировку (день приезда из командировки) определяется с учетом времени, необходимого для проезда до данного места.

3.4. Фактический срок пребывания работника в командировке определяется на основании предоставляемых работником по возвращении проездных документов. В случае их отсутствия подтвердить указанный срок можно документами по найму жилого помещения (проживанию в гостинице). Если же ни проездных документов, ни документов по найму жилого помещения нет, работник представляет служебную записку и (или) иные документы, которые содержат подтверждение принимающей стороной сроков прибытия (убытия) командированного работника.

3.5. Вопрос о явке работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из нее решается по договоренности с работодателем.

3.6. В течение срока командировки (включая день отъезда, день приезда и время нахождения в пути) за работником сохраняются место работы (должность) и средний заработок за все дни командировки по графику его работы в Обществе.

4. Продление срока служебной командировки

4.1. В случае производственной необходимости в целях выполнения служебного поручения срок служебной командировки может быть продлен по распоряжению руководителя Работодателя.

Для этого руководитель структурного подразделения, в котором работает командированный работник, пишет на имя руководителя Работодателя служебную записку о необходимости продления срока служебной командировки, указывая:

- Ф.И.О. и должность командированного работника;

- место командирования (наименование принимающей стороны и населенный пункт);

- основание служебной командировки (реквизиты приказа о командировке);

- причину продления служебной командировки;

- срок, на который необходимо продлить командировку.

4.2. Время командировки продлевается в допустимых пределах работы во вредных и опасных условиях [<1>](#Par137).

4.3. Если при продлении срока командировки работнику потребуются денежные средства для оплаты проезда (при невозможности обменять купленный ранее билет) и найма (продления найма) жилого помещения, бухгалтерия переводит работнику денежный аванс на основании приказа о продлении срока командировки и заявления работника о необходимости денежного перевода для оплаты указанных расходов. Заявление работника должно быть завизировано руководителем принимающей стороны. Оно может быть направлено по факсу, электронной почте. Денежный аванс переводится на зарплатную банковскую карту работника или почтовым переводом.

5. Гарантии работнику при направлении

в служебную командировку с вредными условиями

5.1. При направлении в служебную командировку работнику предоставляются гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и Положением об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 13.10.2008 N 749. Ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

5.2. Командированные работники, выполняющие по месту постоянного расположения работу в оптимальных или допустимых условиях, при работе в командировке во вредных и опасных условиях получают на время командировки оплату, режим, льготы, компенсации, экипировку (СИЗ [<2>](#Par140)) в соответствии с новым классом вредности или опасности.

5.3. Работники, выполняющие по месту постоянного расположения работу во вредных и опасных условиях, сохраняют при работе в командировке в тех же условиях установленные им режим, оплату, льготы, компенсации.

5.4. Если класс вредности или опасности в командировке изменяется, то на время командировки режим, оплата, льготы, компенсации, средства индивидуальной защиты обеспечиваются Работодателем [<2>](#Par140) в соответствии с новым классом вредности или опасности.

5.5. Работодатель за свой счет обеспечивает командированного работника по месту выполнения работ во вредных или опасных условиях труда СИЗ в соответствии с действующими нормами и положениями, а также организует надлежащий уход за этими средствами.

5.6. В командировке Работодатель обеспечивает работника за свой счет лечебно-профилактическим питанием (далее - ЛПП) в порядке, предусмотренном Перечнем производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 N 46н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20.04.2009 N 13796) (далее - Перечень).

5.7. По письменному заявлению работника Работодатель заменяет выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, в порядке, предусмотренном коллективным договором Работодателя и (или) трудовым договором с работником.

5.7.1. Размер компенсационной выплаты по согласованию с первичной профсоюзной организацией или иным представительным органом работников устанавливается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле в месте командировки.

5.7.2. Работникам, получающим вместо молока равноценные пищевые продукты, размер компенсационной выплаты устанавливается исходя из стоимости равноценных пищевых продуктов.

5.8. В случае временной нетрудоспособности во время командировки работнику при представлении им листка нетрудоспособности:

- возмещаются расходы по найму жилого помещения (кроме случаев нахождения работника на стационарном лечении);

- выплачиваются суточные за все время, пока работник по состоянию здоровья не имел возможности приступить к выполнению служебного поручения или вернуться к месту постоянного жительства;

- выплачивается пособие по временной нетрудоспособности.

5.9. В случаях производственной необходимости командированный работник может быть привлечен Работодателем к выполнению служебного поручения:

- за пределами установленной продолжительности его рабочего времени в порядке, определенном ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации (исключение - командированные работники, которым в соответствии с условиями их трудовых договоров установлен ненормированный рабочий день);

- в ночное время в порядке, установленном ст. 96 Трудового кодекса Российской Федерации;

- в выходные и нерабочие праздничные в порядке, установленном ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.10. Привлечение командированного работника к работе за пределами установленной продолжительности его рабочего времени, а также в ночное время, в выходные и праздничные дни оформляется отдельным приказом Работодателя. Работодатель ведет учет продолжительности такой работы.

5.11. Труд командированного работника, привлеченного к выполнению служебного поручения за пределами установленной продолжительности его рабочего времени, оплачивается по правилам ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации, а в случае привлечения к работе в ночное время и выходные и нерабочие праздничные дни – по правилам ст. ст. 154 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации соответственно.

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

5.13. Направление работника в командировку за пределы территории Российской Федерации производится в соответствии с п. 16 - 23 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 13.10.2008 N 749.

6. Отчет о командировке

6.1. Работник по возвращении из командировки обязан представить Работодателю в течение 3 рабочих дней:

авансовый отчет об израсходованных в связи с командировкой суммах и произвести окончательный расчет по выданному ему перед отъездом в командировку денежному авансу на командировочные расходы. К авансовому отчету прилагаются командировочное удостоверение, оформленное надлежащим образом, документы о найме жилого помещения, фактических расходах по проезду (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей) и об иных расходах, связанных с командировкой;

отчет о выполненной работе в командировке, согласованный с руководителем структурного подразделения Работодателя, в письменной форме.

6.2. По возвращении из командировки работник по направлению и за счет Работодателя проходит внеплановый медосмотр и результаты представляет Работодателю.

7. Заключительные положения

7.1. Согласно ч. 2 ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации минимальный размер повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями в командировке составляет четыре процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Более высокий размер компенсации может быть установлен:

- трудовым, коллективным договорами, локальным нормативным актом организации (с учетом мнения представительного органа работников) (ч. 3 ст. 147, ч. 3 ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации);

- отраслевыми перечнями работ в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 03.10.1986 N 387/22-78 (ч. 1 ст. 423 Трудового кодекса Российской Федерации, Информационное письмо Минтруда России от 13.02.2013, Письмо Минздравсоцразвития России от 09.04.2009 N 22-2-15/4).

7.2. Наряд-допуск на производство работ в местах действия опасных или вредных факторов командируемому работнику оформляет Работодатель.

Согласовано: юридическая служба

25 мая 2020 г.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись) (Ф.И.О.)

Ознакомлены:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

(должность работника) (подпись) (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

(должность работника) (подпись) (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

(должность работника) (подпись) (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

(должность работника) (подпись) (Ф.И.О.)

Информация для сведения:

<1> Согласно [ст. 92](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=340339&date=16.03.2020&dst=100679&fld=134) Трудового кодекса Российской Федерации сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в [абз. 5 ч. 1 настоящей статьи](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=340339&date=16.03.2020&dst=102513&fld=134), может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

<2> Согласно [ст. 221](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=340339&date=16.03.2020&dst=912&fld=134) Трудового кодекса Российской Федерации на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Порядок обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты установлен Межотраслевыми [правилами](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=175358&date=16.03.2020&dst=100013&fld=134) обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденными Приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н.

Порядок выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств установлен [Стандартом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=284781&date=16.03.2020&dst=100029&fld=134) безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами", утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н.